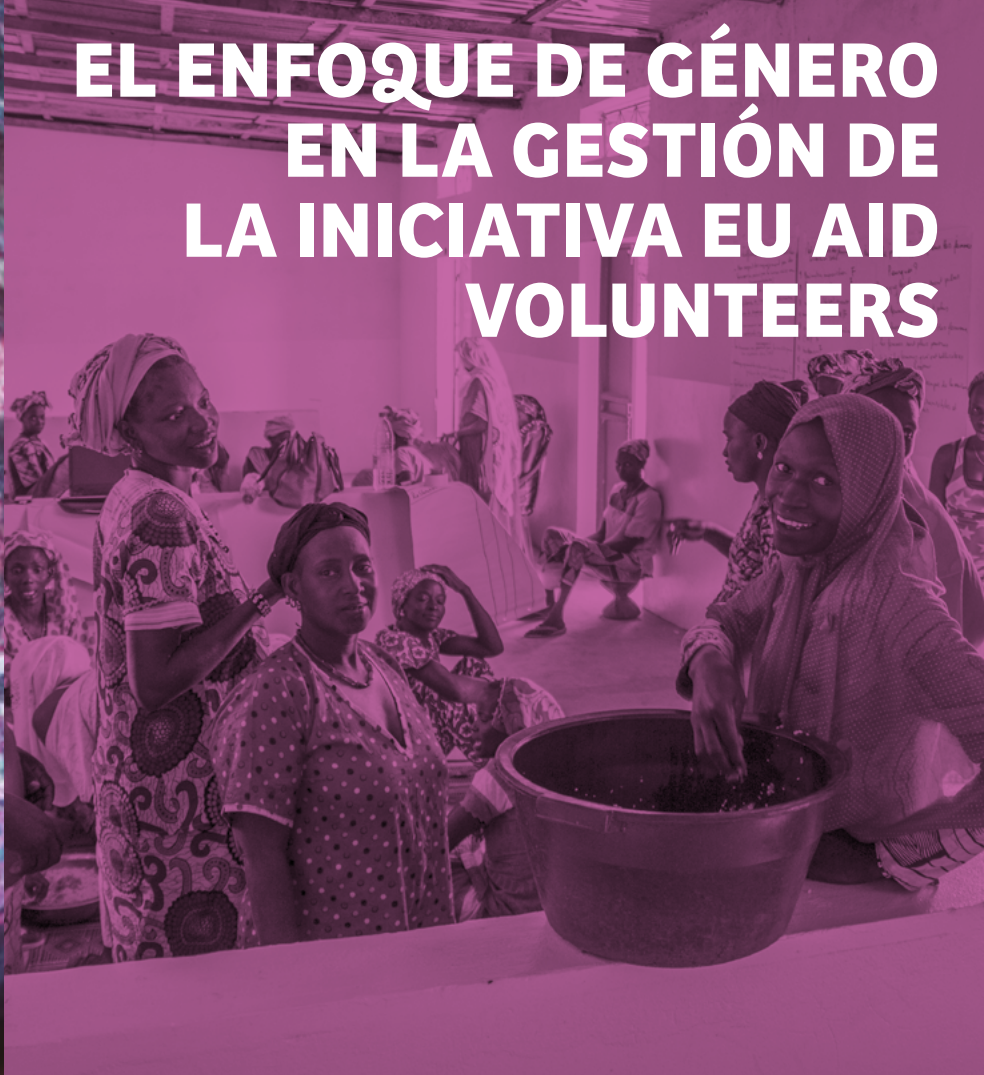




EU Aid Volunteers
We Care, We Act



**EL ENFOQUE DE GÉNERO
EN LA GESTIÓN DE
LA INICIATIVA EU AID
VOLUNTEERS**



COORDINADORA:

María Salvador López

TEXTOS:

María Jesús Girona

DISEÑO GRÁFICO:

Miguel Alonso Oleaga

alonsoleaga.com

TRADUCCIÓN Y REVISIÓN:

Juana Bengoa Beriain

Blanca Mingo

Este manual se puede copiar y distribuir en cualquier medio o formato, siempre y cuando se reconozca y referencie adecuadamente la autoría.

No se puede utilizar el manual para ninguna finalidad comercial.

© **ALIANZA POR LA SOLIDARIDAD** · 2017

www.alianzaporlasolidaridad.org

**EL ENFOQUE DE GÉNERO
EN LA GESTIÓN DE
LA INICIATIVA EU AID
VOLUNTEERS**



ÍNDICE



1 · INTRODUCCIÓN A LA GUÍA	6
2 · PRESENTACIÓN: EL ENFOQUE DE GÉNERO, ¿EN QUÉ CONSISTE EXACTAMENTE?	10
HABLAR SOBRE GÉNERO ES HABLAR SOBRE DERECHOS HUMANOS	11
ALGUNAS DE LAS HERRAMIENTAS INTERNACIONALES MÁS RELEVANTES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES	12
3 · ¿POR QUÉ NECESITAMOS UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO?	14
¿POR QUÉ NECESITAMOS LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN LA INICIATIVA DE VOLUNTARIOS DE AYUDA HUMANITARIA?	15
¿POR QUÉ ES IMPORTANTE INCORPORAR UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INICIATIVA DE VOLUNTARIOS DE AYUDA DE LA UE?	16
4 · ¿POR QUÉ UTILIZAMOS LAS HERRAMIENTAS DE GÉNERO?	18
CRITERIOS Y ACCIONES QUE DEBEN SER TENIDOS EN CUENTA PARA PODER GARANTIZAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE UNA ORGANIZACIÓN	20
CRITERIOS Y ACCIONES QUE DEBEN SER TENIDOS EN CUENTA PARA PODER GARANTIZAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE VOLUNTARIADO INTERNACIONAL	22
DETALLE DE LOS PROCEDIMIENTOS A SER APLICADOS, CRITERIOS DE EJECUCIÓN Y METODOLOGÍAS PARA GUIAR A LAS ORGANIZACIONES EN LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN LAS ACCIONES HUMANITARIAS	26
5 · VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: UNA PRIORIDAD PARA ASEGURAR LA CALIDAD DE NUESTRAS ACCIONES	28
¿CÓMO PODEMOS IDENTIFICAR LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN CONTEXTOS DE CONFLICTO O CATÁSTROFE?	30
¿CÓMO PODEMOS IDENTIFICAR SITUACIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL POST-CONFLICTO?	31
BIBLIOGRAFÍA	35

1

INTRODUCCIÓN A LA GUÍA





La estrategia de voluntariado internacional de la UE, en concreto la Iniciativa de Voluntariado de Ayuda de la UE, ha sido adoptada en coherencia con el Consenso Europeo sobre Ayuda Humanitaria, y su objetivo principal se dirige a reforzar la capacidad de la Unión para prestar una ayuda humanitaria basada en las necesidades, con el fin de preservar la vida, aliviar el sufrimiento humano y salvaguardar la dignidad humana, fortaleciendo la capacidad y la resiliencia de las comunidades vulnerables o afectadas por catástrofes en terceros países, concretamente mediante la preparación para situaciones de catástrofe y reforzar el vínculo entre la ayuda de emergencia, la rehabilitación y el desarrollo.

En todos los documentos normativos que conforman esta Iniciativa, se reconoce la potencialidad que tiene la contribución del voluntariado al fortalecimiento de la ayuda.

El concepto de ayuda humanitaria que se aplica en la Iniciativa de Voluntarios de Ayuda de la UE (EUAV) es bastante amplio, e incluye diversas actividades y proyectos que van más allá de los proyectos humanitarios más tradicionales, como los referidos al Agua, Higiene y Saneamiento (WASH, por sus siglas en inglés, abarcando proyectos de desarrollo comunitarios, con el fin de formar a voluntarios locales en la preparación frente a catástrofes.

Asimismo, y, conforme al Consenso sobre Ayuda Humanitaria, las cuestiones de género aparecen incorporadas sistemáticamente en la ayuda humanitaria de la UE. De este modo, el citado Consenso subraya la importancia de integrar las cuestiones de género, junto a las estrategias de protección de las mujeres frente a la violencia de género y frente a las agresiones de índole sexual, así como la promoción de la participación activa de las mujeres con motivo de una crisis humanitaria.

Partiendo del enfoque y fundamentos de la Iniciativa de Voluntarios de Ayuda de la UE, y considerando los diversos y posibles contextos en los que el voluntariado va a ser desplegado, poniendo especial énfasis en sus misiones, Alianza por la Solidaridad, junto a las organizaciones socias que participan en esta Iniciativa, decidieron completar su Asistencia Técnica en apoyo de futuras organizaciones de envío, incorporando formación específica y la realización de guías sobre la aplicación del enfoque de género en los procesos organizativos, así como en la gestión del voluntariado.

El Consorcio suscribe encarecidamente la idea de que ninguna acción es neutral al género y de que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, se sitúan en el corazón de los derechos humanos y que, por tanto, debe recogerse en todos los aspectos de nuestros programas y actividades.

Aún más, y teniendo en cuenta las especificidades de los contextos humanitarios, en donde van a ser desplegadas las personas voluntarias, resulta clave que todas las partes involucradas en la Iniciativa EUAV, comprendan que, tanto las catástrofes naturales como las crisis producidas como consecuencia de la acción humana, no son neutrales al género y que tienen un impacto diferente en las mujeres, las niñas, los chicos, los hombres y las personas ancianas. El análisis de género resulta clave para garantizar que la ayuda llegue a las personas más vulnerables y ésta responda adecuadamente a las necesidades y habilidades diferenciadas de los distintos grupos.

Por tanto, el objetivo de esta Guía es proporcionar una mejor comprensión de los roles de género, de sus relaciones e implicaciones en el planeamiento y programación de las actuaciones.

Incluir la perspectiva de género, implica asumir un enfoque integrado a distintos niveles. El compromiso en la gestión y el respaldo de la transversalización del género resulta esencial. Partiendo del papel que deben cumplir las organizaciones que gestionan personas voluntarias en el marco de la Iniciativa de Voluntarios de Ayuda de la UE, el objetivo de este documento es el de servir como herramienta de ayuda a las organizaciones, cuando éstas realicen evaluaciones y pongan en marcha políticas y acciones que incluyan la perspectiva de género, tanto en sus estructuras organizativas como en sus distintos procesos (en especial, aquellos que se refieren a la gestión del

voluntariado) y proyectos a desarrollar, sirviendo también de metodología para analizar el impacto de género, en términos de equidad, en cada área de intervención.

Conviene mencionar que la propia Iniciativa de Voluntarios de Ayuda de la UE establece la obligación de que las organizaciones se comprometan con los principios de igualdad de trato, igualdad de oportunidades y no discriminación. Estos principios deben ser totalmente integrados en el procedimiento de selección y reclutamiento, en los procesos de preparación de las personas voluntarias y en la ejecución y gestión de las distintas políticas y prácticas.

Y lo que resulta aún de mayor importancia, tal y como se recoge en la normativa reguladora de la EUAV, su objetivo “debe ser alcanzado a través del valor añadido de las aportaciones conjuntas de la Iniciativa de los Voluntarios de Ayuda de la UE, al expresar los valores de la Unión y de la solidaridad con la gente que vive en situación de necesidad, promoviendo de forma visible el sentimiento de ciudadanía europea¹”. (Art. 4 del REGLAMENTO (UE) N° 375/2014).

Y ello expresa la necesidad y la importancia de la integración del enfoque de género, tanto en el desarrollo de los proyectos como en las estructuras organizativas. Todo el personal y las personas voluntarias necesitan comprender lo que significa la conciencia de género y cómo influye en su trabajo.

Deberán conformarse toda una serie de procesos internos que faciliten la inclusión de la perspectiva de género en todas las actividades cotidianas y que, de este modo, se posibilite que las personas voluntarias lo trasladen al impacto de sus acciones, dando muestra de su potencial papel en el impulso y en el cambio que debe promoverse a través de este enfoque².

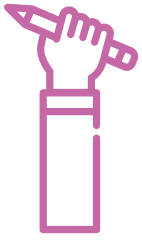
Como así lo demuestran numerosos ejemplos, la actividad del voluntariado es un mecanismo global estratégicamente viable, a través del que los objetivos y metas globales pueden ser impulsados, y es nuestro deber asegurar que la lucha contra las desigualdades sea uno de ellos.

1 Reglamento UE N° 375/2014

2 Ejemplo del testimonio de una voluntaria de ayuda de la UE sobre el trabajo de género en Túnez: Valentina Tartari, <https://volonteurope.eu/first-impressions-eu-aid-volunteer-gvcs-gender-work-rural-tunisia/>



NOTAS



.....

.....

.....



2

PRESENTACIÓN: EL ENFOQUE DE GÉNERO, ¿EN QUÉ CONSISTE EXACTAMENTE?





HABLAR SOBRE GÉNERO ES HABLAR SOBRE DERECHOS HUMANOS

Al objeto de entender cómo se debe incorporar la perspectiva de género, conviene revisar algunos conceptos que ayudarán a las personas voluntarias a trabajar con un adecuado enfoque de género.

Cuando hablamos del sexo de una persona, nos estamos refiriendo a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. El género no se refiere necesariamente al sexo, sino al comportamiento que adquieren hombres y mujeres en sus sociedades, a lo largo de su vida.

Estos patrones de comportamientos, basados en diferentes roles, son atribuidos por la sociedad según sea el sexo, y éstos varían dependiendo del contexto social al que se pertenezca.

La igualdad entre mujeres y hombres debería basarse en los cambios que resultan aplicables a todas las personas, con independencia del género, con el fin de alcanzar relaciones más equitativas, basadas en una nueva percepción de los derechos y responsabilidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluyendo el espacio doméstico y el lugar de trabajo.

Uno de los principales retos que permiten avanzar en este sentido, es el de animar a los hombres que se unan en los procesos de igualdad, incorporen sus percepciones y estrategias, con el fin de conseguir una sociedad más equitativa.

El enfoque de género implica poner en cuestión la desigual relación entre mujeres y hombres. Significa reconocer el hecho de que los hombres y las mujeres no tienen las mismas oportunidades y derechos, como resultado de su diferencia sexual, procurando mejorar las situaciones de vulnerabilidad y promoviendo la consiguiente transformación. Las diferencias sexuales han generado las desigualdades sociales.

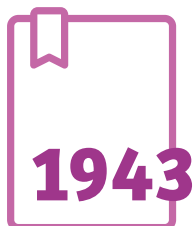
La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos.

Las mujeres que viven actualmente en situaciones de vulnerabilidad, las personas desplazadas y refugiadas siguen sufriendo de violaciones, agresiones y abusos sexuales. A menudo el derecho internacional humanitario (IHL, por sus siglas en inglés) sigue sin aplicarse.

La violencia contra las mujeres (VAW, por sus siglas en inglés) es una forma de discriminación y una grave violación de los derechos humanos, según la normativa internacional de los derechos humanos.

A continuación, se identifican algunas de estas herramientas dirigidas a la erradicación de la violencia contra las mujeres. Estas herramientas resultan esenciales para la observación, promoción y estudio de la protección frente a la violencia contra las mujeres, que todavía se ejerce ampliamente y que cuestiona el derecho de toda persona a ser tratada con dignidad en un entorno libre de cualquier tipo de violencia o discriminación.

ALGUNAS DE LAS HERRAMIENTAS INTERNACIONALES MÁS IMPORTANTES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES



1943

CONFERENCIA DE EL CAIRO

Se acuerda un Plan de Acción que no solo establece una línea de actuación para el desarrollo y sus vínculos con la población, sino que otorga una especial relevancia a la situación de las mujeres. Se centra más en las demandas y necesidades, que en el establecimiento de directrices demográficas.

<https://2001-2009.state.gov/r/pa/ho/time/wwii/107184.htm>



1979

CEDAW. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Visibilidad de las violaciones de derechos humanos de las mujeres, obligando a que los Estados ratifiquen la Convención y sean responsables ante dichos supuestos. Se trabaja en las violaciones de los Derechos Sexuales y Reproductivos,, como los supuestos del tráfico esclavo de personas, los abortos o los embarazos tempranos, que tienen graves consecuencias en la salud de las mujeres y significan una violación en el sistema de protección de sus derechos sexuales y reproductivos.

El matrimonio infantil y la mutilación genital femenina (FGM, por sus siglas en inglés) son, en la actualidad, asuntos clave en materia de derechos sexuales y reproductivos.

<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>



1994

CONVENCIÓN BELÉM DO PARÁ

A través de esta convención inter-americana, se ha buscado establecer un compromiso político que identifique las graves violaciones de derechos humanos que sufren las mujeres respecto de los distintos tipos de violencia, Exige además que se elaboren planes nacionales al respecto, y se establezcan campañas y protocolos para reforzar el sistema inter-americano de derechos humanos.

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>



2000

RESOLUCIÓN 1325. MUJER, PAZ Y SEGURIDAD

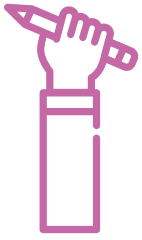
Se trata de un compromiso sobre el liderazgo de las mujeres en los procesos de construcción de la paz, al tiempo que se presta especial atención a las necesidades de las mujeres y de las niñas en las situaciones de post conflicto,, reinserción y reasentamiento.

<http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/wps.shtml>



OUTLINE: WHAT EXACTLY IS A GENDER APPROACH?

NOTAS



Handwriting practice area with horizontal dotted lines.



3

¿POR QUÉ NECESITAMOS PONER EL ÉNFASIS EN EL ENFOQUE DE GÉNERO?





¿POR QUÉ NECESITAMOS DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN LA INICIATIVA DE VOLUNTARIOS DE AYUDA HUMANITARIA?

Al incorporar una perspectiva de género en los procesos de desarrollo y equidad, se incluye y se concibe a las mujeres como agentes de cambio social.

La incorporación de la perspectiva de género no es únicamente una herramienta de trabajo necesaria, sino que implica una determinada visión que debe ser aplicada en todas las políticas, con el fin de promover una sociedad basada en la igualdad de oportunidades. Este sería el concepto de transversalización de esta perspectiva.

La transversalización del género es una iniciativa adoptada globalmente para promover la igualdad de género. La transversalización no es un fin en sí misma, sino una estrategia, un enfoque, un medio para conseguir el objetivo de la igualdad de género. La transversalización implica garantizar que todas las perspectivas con enfoque de género y la atención al objetivo de igualdad, sean centrales en todas las actividades -desarrollo de políticas, investigación, incidencia/diálogo, legislación, asignación de recursos y planificación, ejecución y seguimiento de programas y proyectos-.³

A TRAVÉS DE LOS PROCESOS DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, CABE INCLUIR:

ÁREA POLÍTICA

Que tengan acceso al proceso de decisión; que formen parte de los procesos democráticos y de los acuerdos a nivel de país; que gestionan y participen de los cambios que provienen de la esfera política.

ÁREA SOCIAL

Que tienen acceso a la educación; tienen un adecuado acceso al sistema de salud; cuentan con herramientas que les permiten involucrarse en la esfera de la participación social y del proceso de toma de decisiones.

ÁREA PERSONAL

El empoderamiento de las mujeres en este ámbito, significa trabajar en su autoestima, capacidad de decisión, capacidad de liderazgo, y de apertura hacia el espacio público. Empoderar a la persona como individuo y como poder colectivo.

Por el contrario, la situación de género puede contribuir a la desigualdad, dado que se relaciona con los roles individuales construidos socialmente. Las relaciones entre mujeres y hombres se construyen a través de estructuras culturales y de la ocupación en los espacios públicos y privados.

³ Más información en: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

Entender estas diferencias y el impacto que éstas tienen en el desarrollo es un objetivo fundamental de la transversalización del género

“Si el desarrollo no es sensible al género, éste peligrará. Y si las estrategias de reducción de la pobreza fracasan en el empoderamiento de las mujeres, sucumbirá el empoderamiento de la sociedad.”
(Informe sobre Desarrollo Humano del PNUD, 1977)⁴

Una de las consideraciones que debemos tener muy claras, se deriva del hecho de que ninguna actuación es neutral al género.

Que la cuestión del género no sea neutral al abordar el trabajo de desarrollo social, tiene mucho que ver con el hecho de que las diferencias y necesidades de ambos sexos no sean tenidas en cuenta, y que, en consecuencia, se conviertan en un factor que contribuye a la situación de desigualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

También es importante tener en cuenta que la igualdad de género no equipara a hombres y mujeres para que sean lo mismo, lo que suele ser una falacia común en el seno de la sociedad. La situación actual de desigualdad no puede ser resuelta sin abordar la perspectiva de género y sin el empoderamiento de las mujeres, y para alcanzar la igualdad de género, no es suficiente tratar de modo igual a las mujeres que a los hombres.

WHY IS IT IMPORTANT THAT EU AID VOLUNTEERS INCORPORATES A GENDER PERSPECTIVE?

Tal y como hemos mencionado, la Iniciativa de Voluntarios de Ayuda de la UE ha sido adoptada en coherencia con el Consenso Europeo de Ayuda Humanitaria, y el planteamiento del principal objetivo de la EUAV se centra en el fortalecimiento de la capacidad de la Unión para prestar ayuda humanitaria basada en las necesidades de las poblaciones en riesgo.

Este Consenso recoge la necesidad de integrar el enfoque de género en la ayuda humanitaria de la UE, que ha sido precedido por el documento de directrices denominado “Documento de Trabajo para el Personal, sobre Género en la Ayuda Humanitaria: Necesidades diferentes, Ayuda adaptada” (“Staff Working Document on Gender in Humanitarian Assistance: Different Needs, Adapted Assistance”) y por el marcador de Género y Edad, que permite analizar y hacer el seguimiento del género y de las cuestiones relativas a la edad, en la acción humanitaria.

En consecuencia, la Iniciativa de Voluntarios de Ayuda de la UE, en tanto que iniciativa adoptada por la Oficina de Ayuda Humanitaria de la Comisión (ECHO, por sus siglas en inglés) deberá apoyar la implementación y el cumplimiento de estas directrices, i.e. en las que las cuestiones de género y de edad, deben ser tomadas en cuenta en la respuesta humanitaria con el fin de garantizar que la ayuda llegue a las personas más vulnerables y que responda de forma adecuada a las necesidades y capacidades de los distintos grupos⁵.

Este enfoque debe reflejarse, por tanto, en todas las etapas del ciclo de gestión de los Voluntarios de Ayuda de la UE, comenzando por el diagnóstico de necesidades e identificación de tareas y, partiendo desde el proceso de selección al de devolución final de las personas voluntarias.

Por tanto, resulta clave la buena comprensión -por parte de los voluntarios y voluntarias de la ayuda- de las relaciones sociales y de los elementos que influyen en ellas, como son las cuestiones de raza, clase, edad, estatus, roles, situaciones de discapacidad, cultura, etc., con el fin de que el resultado de su misión incida en la mejora de las cuestiones que afectan a la desigualdad y al empoderamiento de las mujeres.

4 Más información en: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/258/hdr_1997_en_complete_nostats.pdf

5 DG ECHO, 2017, Género: diferentes necesidades, ayuda adaptada, http://ec.europa.eu/echo/what/humanitarian-aid/gender-sensitive-aid_en



Este tipo de resultados pueden ser alcanzados, tanto a través del específico enfoque de género y del ejercicio de otro tipo de responsabilidades técnicas que asuma el Voluntariado de Ayuda, como a través de su propia implicación en las tareas de sensibilización y promoción de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo su propia actitud en las actividades cotidianas (y sin perjuicio de sus atribuciones técnicas).

El hecho de recibir una adecuada formación y de contar con un código de conducta para voluntarios y voluntarias que incorpore el género y las cuestiones relativas a la interculturalidad, es de vital importancia.

Además, al asumir algunas atribuciones técnicas tradicionalmente relacionadas con lo masculino, los hombres pueden asumir el papel de intentar romper los estereotipos ligados al género y a sus tradicionales limitaciones.

Al vincularse posiblemente también con procesos institucionales de toma de decisiones, pueden contribuir a que los actores de gobernabilidad asuman su responsabilidad, prestando especial atención al análisis de los intereses específicos de las mujeres y de los hombres en los diferentes contextos, adaptándose a las distintas necesidades de los diversos grupos.

Tal y como hemos mencionado anteriormente, los posibles perfiles de misión y funciones del Voluntariado de Ayuda provienen del análisis previo de necesidades identificadas por las organizaciones locales socias, y pueden abarcar desde las tareas administrativas a algunas muy técnicas, incluyendo las que se refieren específicamente a complementar los programas y proyectos de género de las organizaciones de acogida,⁶ dirigidas al empoderamiento de las mujeres, la violencia de género o por cualquier otra causa, garantizando el apoyo y el fortalecimiento de la resiliencia en las comunidades más vulnerables.

Y lo que es más importante, la importancia de incorporar la perspectiva de género en las otras tareas asignadas a los voluntarios o voluntarias, ayudará a verificar si este enfoque se incluye de modo efectivo en los diferentes procesos y en el trabajo desarrollado en terreno.

La inclusión de la perspectiva de género, por tanto, puede ayudar al voluntariado a identificar y analizar, en sus aportaciones:

- ▶ Los riesgos ligados al tipo de actividad y patrones de comportamiento y estereotipos que se derivan de los roles de masculinidad o feminidad establecidos.
- ▶ La influencia del género en la percepción social y en el modo con el que se trata a las mujeres y a los hombres.
- ▶ Diferencias en el acceso a recursos y en los procesos de toma de decisión.
- ▶ Las limitaciones que se imponen y la discriminación basada en el género.

Un punto necesario a tener en cuenta, es el que se deriva del hecho de que la perspectiva de género no beneficia a uno de los sexos sobre el otro, sino que más bien tiende a poner el énfasis en los miembros más vulnerables de la población y que, por lo tanto, el objetivo es el de no generar disparidad, sino el de hacer revertir la desigualdad existente.

⁶ Mire el testimonio de una Voluntaria de Ayuda de la UE-especialista de género, en Túnez, <https://volonteuropa.eu/first-impressions-eu-aid-volunteer-gvcs-gender-work-rural-tunisia/>

4

¿POR QUÉ DEBEMOS UTILIZAR LAS HERRAMIENTAS DE GÉNERO?





Las herramientas para el análisis y el enfoque de género permiten investigar los modelos de trabajo que resultan más participativos y realistas para incluir la igualdad en todos los ámbitos estructurales de los diversos proyectos.

El principal objetivo de esta sección es el de priorizar y articular las actuaciones sobre perspectiva de género en todas las fases del Proyecto, con el fin de garantizar que ésta se incorpore de modo efectivo.

Las tres principales estructuras de análisis sobre el enfoque de género se muestran a continuación. Las siguientes secciones describen las fases que conforman dicha estructura y, en cada una de las fases se plantean una serie de cuestiones que ayudarán a analizar e incorporar el enfoque de género. No resulta esencial que se conteste a todas las cuestiones, ya que depende de los objetivos y función del proyecto.

- Ejemplos:

NIVEL MACRO

Se refiere a cuestiones relacionadas con el diseño de políticas, tanto en el país de origen como en el de los países de acogida.

- › Con el fin de conseguir que la organización mejore sensiblemente y que ésta se adapte a las nuevas dinámicas sociales, la incorporación de la igualdad de género debe dirigirse hacia la responsabilidad social, con el fin de eliminar las diferentes formas de discriminación de género e incorporar nuevas consideraciones como las que se refieren a la conciliación familiar, en el trabajo y en el hogar.
- › Todo ello con el fin de garantizar que las mujeres participen también en el diseño y en los procesos de toma de decisiones de esta política organizativa. Comenzando por el reconocimiento de las diferentes condiciones entre hombres y mujeres, al abordar dichas situaciones.

NIVEL MESO

La cuestión de género es clave para el desarrollo y las organizaciones de ayuda, y especialmente también para las organizaciones socias.

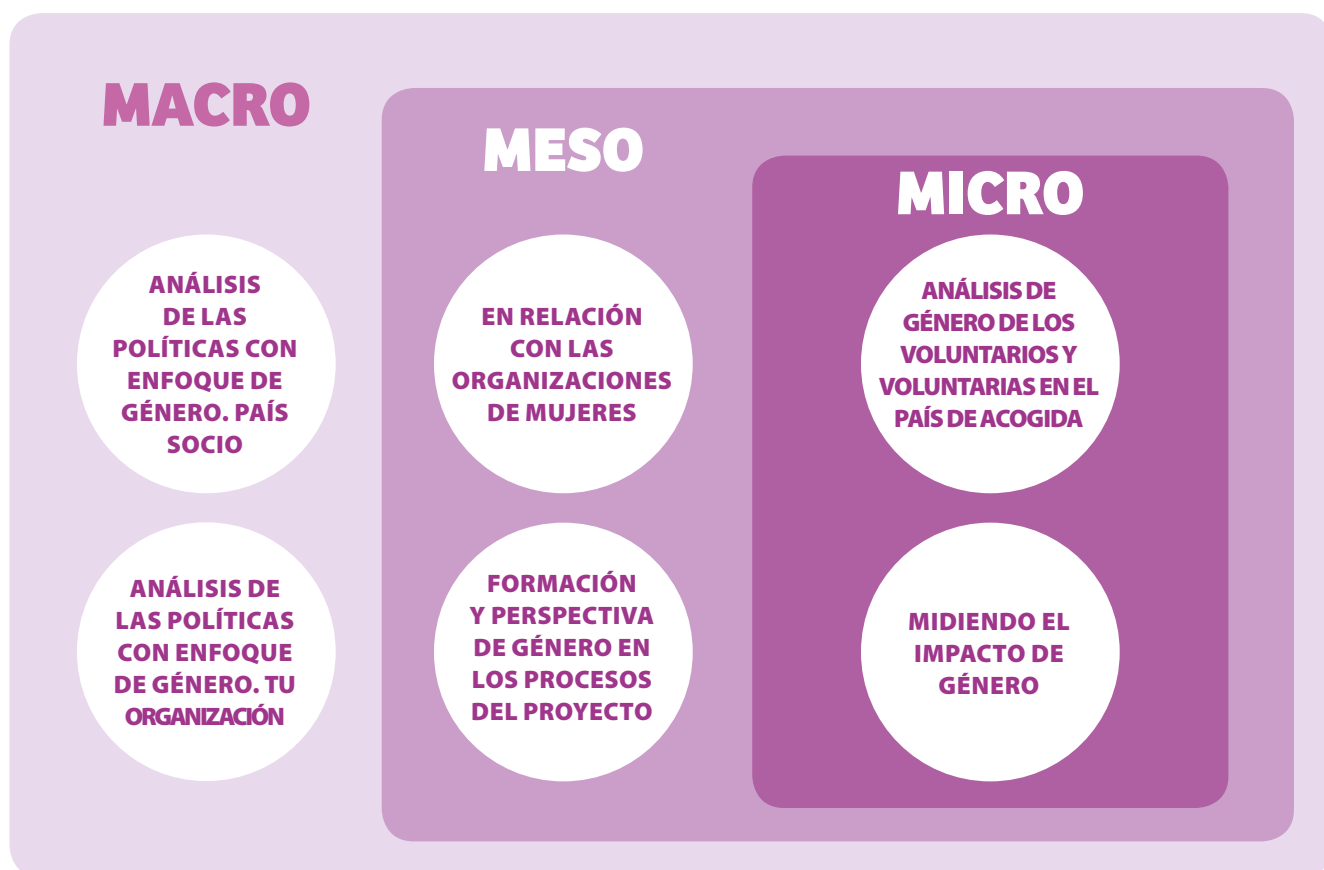
- › Suscitar la conciencia de género entre quienes ejercen el liderazgo del Proyecto y establecer asimismo relaciones con las organizaciones socias, trabajando conjuntamente en la formación de género entre ambas partes.

NIVEL MICRO

El análisis de género se centra en un determinado grupo de medidas a adoptar y en las diferencias específicas de género e indicadores.

- › Elaborar materiales y guías acerca de cómo incluir el género en todos los procesos de trabajo con el voluntariado y requerir la elaboración de informes y evaluaciones mensuales que demuestren y hagan el seguimiento de los avances de la perspectiva de género en el país de acogida.

Para hacerlo de este modo, es importante apoyar la identificación, en cada nivel, acerca de si la perspectiva de género está siendo aplicada de modo adecuado. Una vez que esta fase de diagnóstico haya sido realizada en los diferentes niveles, deberemos centrarnos en cómo aplicar las diferentes herramientas para incluir el enfoque de género más adecuado para la organización, los puestos de voluntariado o los proyectos.



CRITERIOS Y ACCIONES QUE DEBEN SER ADOPTADOS PARA GARANTIZAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE LAS ORGANIZACIONES

El enfoque de género se dirige a la puesta en marcha políticas organizativas internas que ayuden a definir objetivos y metas que se adapten a las realidades diversas de mujeres y hombres.

En el caso de que la organización no cuente con una persona experta en género para apoyar y supervisar la perspectiva de género en todas sus fases, es necesario subcontratar a esa persona especializada en las cuestiones de género que resulten relevantes.

• Con el fin de conseguirlo:

Se deberán incluir una serie de objetivos, y éstos deben ser establecidos mediante criterios y actuaciones que demuestren cómo puede integrarse la igualdad de género, **por ejemplo**:

- Basarse en la promoción de la igualdad.
- Eliminar los estereotipos y crear espacios sensibles al género.
- Valorar las brechas salariales o el techo de cristal.



CUADRO PARA DEFINIR OBJETIVOS Y CRITERIOS, ASÍ COMO LA FINALIDAD		
OBJETIVOS	CRITERIOS A CONSIDERAR	FINALIDAD
VISIBILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> Desagregar los datos por género en el diagnóstico de la organización. Establecer una normativa interna para promover el equilibrio entre la vida privada y pública. Uso del lenguaje inclusivo.* Más presencia y representación de las mujeres en los puestos de toma de decisión en la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> Desagregar los datos por género en el diagnóstico de la organización. Establecer una normativa interna para promover el equilibrio entre la vida privada y pública. Uso del lenguaje inclusivo Más presencia y representación de las mujeres en los puestos de toma de decisión en la organización.
AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA	<ul style="list-style-type: none"> Crear espacios para la toma de decisiones y la formación de grupos de trabajo que ayuden a implementar los objetivos de igualdad. Poner en marcha una normativa dirigida a la eliminación de los distintos roles de género y estereotipos. Crear un código de conducta y protocolos frente al acoso, para frenar las situaciones de discriminación por razones de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Empoderamiento, al decidir sobre los recursos y proyectos a utilizar por la organización. Erradicar la subordinación o las limitaciones respecto de la capacidad de toma de decisiones. Regular las relaciones de poder que puedan tener influencia en cuestiones como las que se refieren al lugar de trabajo, el acoso o el abuso sexual en el trabajo.
PARTICIPACIÓN/ FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Asumir cuotas en la participación de actividades. Formación técnica del personal en cuestiones de género. Desarrollo de la capacidad interna, asumiendo como requisito o como posible, el hecho de asignar recursos dirigidos a los esfuerzos para incorporar la perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer una relación equilibrada para la participación de hombres y mujeres. Mostrar a las mujeres como agentes del cambio y suprimir el efecto del techo de cristal. Es necesario que se cree una conciencia acerca de la necesidad de formarse en torno a la perspectiva de género.
RED Y TRABAJO EN EQUIPO	<ul style="list-style-type: none"> Establecer progresivamente relaciones con otras organizaciones de mujeres para mejorar las políticas inclusivas. Reuniones de grupos focales y cuestionarios de evaluación para promover la participación. Métodos de trabajo en equipo para animar al personal acerca de cómo la organización puede mejorar en las cuestiones de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Ser conscientes de las reflexiones que se realizan, y de los grupos organizados que influyen en las mujeres. El personal percibirá los beneficios del trabajo en equipo y podrá compartir sus experiencias de aprendizaje en las cuestiones de género.
TRANSPARENCIA ECONÓMICA	<ul style="list-style-type: none"> Establecer cuotas para promover iguales retribuciones entre mujeres y hombres. Incluir mecanismos de seguimiento para evitar la brecha salarial. Evitar el "castigo" de las mujeres, a nivel económico, debido a que tengan que asumir obligaciones domésticas. Animar a los hombres a que se sumen al reparto igualitario de las tareas domésticas y de cuidado. 	<ul style="list-style-type: none"> Erradicar la brecha salarial. Erradicar los despidos injustos a causa de la maternidad de los cuidados familiares. Empoderar a los hombres para que asuman su responsabilidad y apoyen las iniciativas que mejoren el empleo de las mujeres.
SEGUIMIENTO DE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	<ul style="list-style-type: none"> Crear un comité o grupo de trabajo para evaluar y medir el impacto de las políticas de género. Revisar los documentos políticos. 	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer y mejorar aquellas actuaciones y medidas que favorezcan la inclusión de la perspectiva de género en la organización.

* Se refiere a un lenguaje no sexista que incluye el estudio de la perspectiva de género, con el fin de acabar con la invisibilidad de las mujeres en el discurso o en la escritura y, que debido al androcentrismo sitúa al hombre como el centro de todo.

CRITERIOS Y ACTUACIONES A EMPRENDER PARA GARANTIZAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE VOLUNTARIADO



FASES	ACTUACIONES	CRITERIOS Y ACTUACIONES A EMPRENDER, PARA GARANTIZAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE VOLUNTARIADO
-------	-------------	--

<p>1</p> <p>IDENTIFICACIÓN DE TAREAS</p>	<p>DEFINICIÓN DE TAREAS Y PERFILES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formación sobre igualdad de género impartida al personal responsable, en especial en los niveles de gestión. • Definir criterios objetivos relacionados con el conocimiento técnico y las responsabilidades a asumir, sin exigir requisitos adicionales innecesarios para el desarrollo del puesto, que pudieran excluir a personas adecuadas para ello, y que, en ningún caso, relacionen las condiciones de acceso al puesto con cuestiones relativas al sexo, o a las circunstancias familiares. • Utilizar un lenguaje neutral y no sexista a lo largo de todos los procesos.
	<p>MARCO DE COMPETENCIAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar análisis de competencias sobre Diversidad e Inclusión: Trata a todo el mundo con dignidad y respeto; muestra consideración y sensibilidad hacia el género y las diferencias culturales y religiosas; cuestiona los prejuicios, sesgos e intolerancia en el lugar de trabajo; fomenta la diversidad allí donde sea posible.



<p style="text-align: center;">2</p> <p>IDENTIFICACIÓN Y SELECCIÓN DEL VOLUNTARIADO</p>	<p>CONVOCATORIA Y PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El formato de solicitudes, los test o las entrevistas, deben ser revisados para evitar cualquier estereotipo o cuestiones que puedan inducir a una cierta discriminación (por ej. preguntar en la solicitud sobre cuestiones personales, tales como el estado civil, el número de hijas o de hijos.) • Evitar en la convocatoria cualquier término que pueda conllevar una discriminación indirecta (por ejemplo, “solo para personas sin cargas familiares”). • Incluir en la convocatoria el compromiso de igualdad de oportunidades en la organización, incluyendo una referencia explícita a que la organización promueve la igualdad de oportunidades, desde una perspectiva de género. • Debería garantizarse que, en los test, no se incluyen sesgos de género que provoquen una evaluación desigual sobre las características que tradicionalmente se atribuyen a lo masculino y femenino, tanto desde el punto de vista de su contenido, como el modo de administrarse o la puntuación. • No introducir sesgos o preferencias por cualquiera de los sexos, utilizando un lenguaje no sexista e incorporando (si fuera necesario) dibujos o fotografías que representen a ambos. • Asegurar que la publicación de los anuncios y vacantes para el voluntariado en los distintos medios y recursos utilizados, lleguen a mujeres y hombres, teniendo en cuenta las características del perfil profesional.
	<p>REVISIÓN DE LAS SOLICITUDES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Basadas en los criterios objetivos, definidos previamente. • No separar las candidaturas femeninas de las masculinas.
	<p>ENTREVISTAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir las preguntas y la estructura previamente establecidas, evitando improvisaciones que puedan conducir a un juicio subjetivo sobre determinados roles de género, respecto de los perfiles técnicos. • Preguntar sobre cuestiones que se relacionen exclusivamente con los requisitos del puesto, a las candidaturas de ambos sexos. • Evitar cuestiones personales y privadas, así como cuestiones diferenciales entre hombres y mujeres, garantizando que éstas se refieren exclusivamente a los requisitos del puesto.
	<p>SELECCIÓN DE CANDIDATURAS PARA EL PROCESO DE FORMACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar una evaluación que se ciña a cuestiones de índole estrictamente técnica, sin distinguir el sexo de las candidaturas. • Cuando se produzca un empate entre diferentes candidatos o candidatas calificadas, analizar el número de mujeres y de hombres en el departamento al que vayan a ser adscritos, seleccionando la candidatura cuyo sexo tenga menos representación en su seno. • Crear conciencia y orientar, mediante formación o documentación específica, a todas las personas que participan en los procesos de selección.

<p style="text-align: center;">3</p> <p>PREPARACIÓN</p>	<p>FORMACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que, en el currículo de formación, se incluya un módulo específico de aplicación del enfoque de género en la acción humanitaria.
	<p>SESIONES INFORMATIVAS EN LA ORGANIZACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sesión de reflexión específica sobre género en la ayuda humanitaria y sobre el enfoque que aplican las organizaciones de envío y de acogida en sus proyectos. • Enfoques participativos para promover y desarrollar posibles indicadores y actuaciones a aplicar en terreno. • Generar un documento de planificación en el que se consignen las actividades y las limitaciones que haya que tomar en consideración.

* Se pueden encontrar materiales y escenarios para realizar este tipo de ejercicios en: <http://www.ifrc.org/PageFiles/95749/B.c.02.%20Gender%20perspectives%20IFRC.pdf>

4

CUESTIONES LOGÍSTICAS

GARANTIZAR EL ASEGURAMIENTO Y LA REVISIÓN MÉDICA

- Garantizar una amplia cobertura médica y de profesionales especializados en temas que afectan a las mujeres, tales como los problemas que se relacionan con la sexualidad y la reproducción.

FACILITAR LAS DIETAS Y EL ALOJAMIENTO

- Junto a la organización de acogida, garantizar unas condiciones de alojamiento que satisfagan los requisitos de seguridad, salud y protección y de género, atendiendo al contexto de que se trate.

CUESTIONAES LIGADAS AL VIAJE Y ESTANCIA

- Garantizar que las organizaciones de acogida prestan las condiciones de alojamiento adecuadas, conforme a los requisitos de seguridad, salud, protección y de género que requiera el contexto específico en que vayan a trabajar.

PRESTACIÓN DE TUTORÍAS

- Garantizar que la persona que ejerza la tutoría asignada al voluntariado tiene en cuenta las necesidades diferenciadas del varón voluntario o de la mujer voluntaria, según las circunstancias específicas del país de despliegue.

FACILITAR CONDICIONES DE TRABAJO ADECUADAS

- Junto a la organización de acogida, garantizar que se responde a las necesidades del voluntariado, especialmente en aquellos casos en los que, debido al contexto específico del país, se puedan producir situaciones de discriminación o relacionadas con las cuestiones de género.
- Cuando ello resulte posible, promover y facilitar el contacto entre el voluntariado y las organizaciones de mujeres.
- Junto a la organización de acogida, facilitar a los voluntarios y voluntarias, la información relevante sobre las medidas y pasos que deben adoptarse para informar sobre cualquier problema de acoso y/o de abusos sexuales que puedan surgir.

5

DESPLIEGUE

CONTRATO DE DESPLIEGUE

- Incluir una sección en el acuerdo de despliegue que subraye la tolerancia cero que debe ejercerse ante cualquier política de carácter sexista, previendo la dimisión inmediata, si este código de conducta no fuera respetado.

GARANTIZAR UNA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y UN CÓDIGO DE CONDUCTA

- Aplicar el Código de conducta, con una perspectiva de género, como cuestión obligatoria.
- Establecer un Código de Conducta, mediante documentos internos, en el que tanto el voluntariado como la organización suscriben su rechazo al racismo, sexismo o cualquier otro comportamiento discriminatorio.
- Exigir a los voluntarios y voluntarias que lean y comprendan el Código de Conducta, como tarea ligada a su reclutamiento, mediante la celebración de los correspondientes talleres de trabajo y de reuniones que permitan debatir su contenido.



<p>6</p> <p>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>SUPERVISIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mantener continuos contactos con el voluntario o voluntaria, a través de skype, teléfono o email, requiriéndoles información sobre su bienestar y percepción sobre las cuestiones de género, con el fin del correspondiente seguimiento y para garantizar que sus necesidades diferenciadas sean tenidas en cuenta.
	<p>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> Requerir al voluntariado breves informes periódicos acerca del desempeño de sus tareas y de las dificultades ante las que hayan podido encontrarse, haciendo especial hincapié en las cuestiones relativas a la igualdad y de género Apoyar el monitoreo y al equipo de la oficina en la identificación de indicadores con perspectiva de género, así como en la utilización de estudios de impacto al respecto.
	<p>SESIÓN DE DEVOLUCIÓN E INFORMACIÓN SOBRE LAS OPORTUNIDADES DE SEGUIR INVOLUCRADO/A</p>	<ul style="list-style-type: none"> Intercambiar experiencias entre el voluntariado, a su vuelta, de los diferentes países. Celebrar una reunión que les permita reflexionar sobre la situación de los grupos vulnerables, y en especial, sobre la situación de las mujeres y de las niñas en los países de despliegue. Facilitar la celebración de sesiones de devolución con el voluntariado y profesionales en psicología, para analizar cualquier posible reto en materia de enfoque de género y sobre las dificultades encontradas en su misión. Facilitar contactos entre el voluntariado y las organizaciones de mujeres de los respectivos países, para ofrecer oportunidades que les permitan permanecer involucrados/as tras su vuelta.
	<p>RECONOCIMIENTO PROFESIONAL DE LA LABOR DEL VOLUNTARIADO</p>	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar un certificado que reconozca las actividades desarrolladas, haciendo especial mención a aquellas que hayan tenido relación con la igualdad y el impacto de género.
<p>7</p> <p>COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</p>	<p>TRABAJO DE COMUNICACIÓN EXTERNA PARA PUBLICITAR LA INICIATIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> Difundir la convocatoria de vacantes y otros materiales de comunicación, a través de canales que aseguren que la información resulte igualmente accesible a mujeres y hombres, cuestión esencial para asegurar una recepción plural de solicitudes.
	<p>ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN A DESARROLLAR POR EL VOLUNTARIADO</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cada voluntario o voluntaria pueden contribuir al desarrollo de campañas en los medios de comunicación social, y en cualquier otro tipo de acciones de sensibilización, por ejemplo, ante las instituciones educativas para compartir sus experiencias en terreno, incluyendo sus aportaciones en materia de igualdad.

EXPLICACIÓN SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS A SEGUIR, CRITERIOS DE GESTIÓN Y METODOLOGÍAS QUE GUÍEN A LA ORGANIZACIÓN EN LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN LAS INTERVENCIONES HUMANITARIAS

En el trabajo de campo, resulta necesario fijar criterios insertos en el ciclo del Proyecto del Voluntariado de Ayuda, desde la perspectiva de género.

ELEMENTOS COMUNES EN CADA UNA DE LAS FASES:

- Sensibilización, formación y comunicación desde la perspectiva de género.
- Generación de procesos participativos de las mujeres en las áreas de toma de decisión y de la gestión.
- Apoyo en las situaciones de conflicto y análisis del empoderamiento posible de las mujeres, a través de su involucración activa en el Proyecto y en el desarrollo social.
- Identificación de necesidades según el sexo/género/ edad, así como de los supuestos de discriminación y de exclusión social.
- Mecanismos de respuesta eficaz ante dichas necesidades y establecimiento de las líneas estratégicas correspondientes.





ANÁLISIS

- Reuniones iniciales del coordinador/a y de los donantes
- Identificar espacios y oportunidades para trabajar en talleres sobre empoderamiento.
- Anotar e identificar situaciones de violencia, así como espacios o relaciones que se den al respecto en el territorio y que puedan resultar peligrosos (comportamientos culturales)
- Obtener información acerca de las situaciones de discriminación o de las limitaciones de recursos y servicios.
- Analizar y comprender los roles y el grado de autonomía de las mujeres, a través de la observación de los diferentes escenarios de participación ciudadana.
- Identificar prácticas culturales que afecten al bienestar de las mujeres y de las niñas.
- Diagnóstico de evaluación de las distintas áreas comunitarias
- Análisis del riesgo: con especial atención a los grupos vulnerables
- Generar una lista de necesidades y evaluarlas en coordinación con el equipo, con el fin de proseguir o no en el diseño y la ejecución.

DISEÑO Y ACTIVIDADES

- Identificar y responder ante las diferentes necesidades de seguridad y protección.
- Establecer un plan conjunto de trabajo con la otra organización, para organizar grupos de trabajo de igualdad.
- Posibilitar la creación de un día de cuidados para que las mujeres participen.
- Poner en marcha un mapeo que recoja las tareas que se realizan en casa y en el espacio público, indicando quién hace qué.
- Elaborar un sistema de puntos seguros en el terreno.
- Tener cuidado para que el plan estratégico no interfiera o dañe la situación de las mujeres, al reproducir dinámicas de violencia contra ellas.
- Diseñar actividades que se basen en las rutinas horarias cotidianas, teniendo en cuenta especialmente a las mujeres, y seguir el calendario estacional y de las vacaciones.
- Elaborar un árbol de problemas.
- Respetar y facilitar la separación de espacios, si así fuera requerido
- Prestar atención a los modos de comunicarse y al lenguaje corporal.

EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO

- Implicar a los agentes comunitarios en el desarrollo y seguimiento del enfoque de género.
- Establecer y ajustarse a un sistema de información entre las diferentes organizaciones
- Utilizar una lista de verificación para aquilatar el grado de monitoreo y de ejecución.
- Generar espacios para la reflexión y la acción, en coordinación con las oficinas en terreno y el voluntariado.
- Garantizar la participación de los hombres realizando talleres, primero, en las charlas y áreas que éstos frecuenten. Posteriormente, incluirles en charlas mixtas.

EVALUACIÓN

- Desarrollar entrevistas con hombres y mujeres para detectar si han aceptado los diferentes cambios introducidos, así como las sugerencias recogidas.
- Desarrollar un análisis de las mujeres y de los hombres que han participado en los talleres y actividades.
- Evaluar el tipo de cobertura que se haya dado a las distintas prácticas y estrategias, y si se han abordado, a través de ellas, las necesidades detectadas. -Analizar los casos de violaciones de derechos y evaluar qué tipo de seguimiento se ha realizado.

5

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: UNA PRIORIDAD PARA GARANTIZAR LA CALIDAD DE NUESTRAS ACTUACIONES





El enfoque de género de equidad también desarrolla un análisis no sólo en el ámbito de lo público, sino también en la esfera privada, dado que todo afecta a la productividad, el desarrollo de la comunidad y al cuidado.

Los conflictos armados y la violencia son los principales factores que causan daño a las mujeres. Las mujeres en el mundo pagan por ello un alto precio, ya que sus cuerpos son utilizados como instrumentos y tácticas de guerra.

La Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, establece en su artículo 1º:

Por "violencia contra la mujer" se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

La violencia contra las mujeres que se ejerce en situaciones de conflicto o de guerra, está relacionada con las desigualdades existentes, exacerbando las agresiones y violaciones de los derechos humanos.

Si nos centramos en el comportamiento y otros factores como el de las relaciones sociales, etnicidad, religión, roles o participación, todo ello nos ayudará a trabajar en la erradicación de las desigualdades, así como a generar una mayor participación y liderazgo a partir del empoderamiento de las mujeres.

En este punto resulta necesario hacer alusión al principio de "No causar daño" (Do No Harm, en inglés)⁷, debido a la importancia de considerar el análisis del posible impacto negativo que pueda sufrir una persona a través de una intervención que, en principio, inicialmente se valoró como favorable.



EJEMPLOS DE MALAS PRÁCTICAS:

En Haití, tras el terremoto, una organización decidió distribuir alimentos entre las mujeres. Esta decisión que, en principio, podría parecer sensible al género, produjo problemas serios a las mujeres, al serles robados estos artículos en el trayecto desde los puntos de distribución y sus hogares o, incluso, aparecer en la escena "pequeñas mafias" que obligaban a ir a las mujeres a los puntos de distribución para que se las robaran para ellos.



¡ATENCIÓN!

la falta de análisis de una evaluación más completa de la situación, condujo al fracaso de no tomar en cuenta las necesidades y la realidad de las mujeres y, en consecuencia, de que no se hubiera adoptado ninguna actuación sobre cuestiones como las que se refieren al análisis de las relaciones de poder, a la distinta posición que ocupan los hombres y las mujeres y que, como resultado, se pusieran en peligro sus vidas.



EJEMPLOS DE BUENAS PRACTICAS:

En los campos de refugiados, las mujeres y las niñas tenían que recorrer solas, largas distancias

7 Más información: <http://www.donoharm.info/content/welcome/welcome.php>

para recoger la leña. En sus rutas diarias, muchas chicas fueron violadas o sufrieron otras formas de agresión sexual, algunas de las cuales apenas alcanzaban los 12 años de edad. Como consecuencia de ello, las agencias humanitarias junto a la población refugiada analizaron y llevaron a cabo un análisis de los sitios seguros y de las distintas vías para la recogida de la leña que pudieran ser monitoreados. El resultado fue que los ataques disminuyeron (Comisión de la Mujer para las Mujeres Refugiadas y la Infancia 1977, pg. 1)⁸.

¿CÓMO IDENTIFICAR LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LOS CONTEXTOS DE CONFLICTO O DE CATÁSTROFE?

Tal y como se establece en la Resolución 1325 (2000), la población civil y, en especial las mujeres y menores, son quienes resultan más afectados por el conflicto armado. Se incrementan los ataques que reciben por parte de los combatientes y otros actores armados, pero no se les otorga, sin embargo, un derecho a negociar la paz y las medidas de reconciliación.⁹

POR CONSIGUIENTE, RESULTA NECESARIO:

- ▶ Identificar las causas o factores que puedan producir daño cuando se trabaja en la ayuda humanitaria, mediante un análisis de contexto, un estudio de los datos y de la situación de violencia y de agresión sexual en el país.
- ▶ Analizar la escasa participación de las mujeres en los espacios de coordinación.
- ▶ Analizar quién toma el control de los recursos de la familia.
- ▶ Observar los espacios que son ocupados por las mujeres y los hombres.
- ▶ Detectar si hay niñas que abandonan la escuela a edades muy tempranas o que se encuentran en una situación de baja asistencia y desempeño.
- ▶ En tiempos de catástrofes o de conflicto, las desigualdades o las violaciones contra las mujeres se incrementan a menudo. Por consiguiente, es importante familiarizarse con los datos sobre acceso a derechos y violaciones de derechos, con anterioridad a que éstos se produzcan, para poder identificar mejor los riesgos.
- ▶ La falta de seguridad puede restringir el papel de la mujer y el de los movimientos sociales de mujeres.
- ▶ Una catástrofe puede derivar en que las mujeres asuman nuevos roles en la esfera pública y privada. En algunos casos, pueden incrementarse las oportunidades para las mujeres y las niñas, pero también puede ponerlas en riesgos adicionales.
- ▶ El rápido ritmo de la respuesta humanitaria lleva a que las mujeres y las niñas sean consultadas en escasas ocasiones o que éstas puedan implicarse en la planificación o en la ejecución de lo programado.

ALGUNAS ACTUACIONES:

- ▶ Generar un cambio cuando las situaciones de violencia se normalicen, a través de talleres o charlas que provean de la información necesaria para que se generen las correspondientes líneas de trabajo y de actuación.
- ▶ Crear estructuras estables, redes sociales y sistemas que protejan a las mujeres.
- ▶ Promover acciones de desarrollo que conduzcan a la construcción de la paz, conectándolas con las organizaciones locales.

⁸ Más información: <https://www.womensrefugeecommission.org/>

⁹ Más información: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement>



- Generar estrategias con la comunidad dirigidas a prevenir el daño, especialmente con los más vulnerables, como los niños y niñas y las mujeres.
- Acompañar e informar a las mujeres cuando lo necesiten.
- Contactar con las organizaciones expertas que trabajen en el área.
- Analizar los daños potenciales, las pérdidas, los impactos negativos y los efectos indeseados, producidos por las intervenciones de los agentes externos de desarrollo (a través de proyectos humanitarios) en las comunidades que viven en contextos de conflicto de índole diversa, siendo realmente necesario que se cambien las estrategias y se generen actuaciones más éticas y responsables, atendiendo a la situación del país.

El principal objetivo es el de trabajar bajo la perspectiva del derecho y de la ley, hasta que consigamos una comprensión más completa de las realidades de las personas con quienes estamos trabajando.

Es importante crear contextos en los que las violaciones contra las mujeres dejen de ser impunes y donde establezcan medidas de justicia y reparación del daño, incluyendo el trabajo directo con las mujeres y su seguimiento, o la aplicación de protocolos legales específicos. La no mediación en este ámbito implica una violación de derechos humanos y debería ser puesto en conocimiento.

En aquellos países donde se aceptan legal o socialmente niveles de violencia, tales como la violencia intra-familiar, los matrimonios de niñas o los matrimonios forzados, así como las relaciones con adolescentes, siendo necesario buscar estrategias que prevengan situaciones de violencia.

Es especialmente en estos casos, en los que resulta fundamental la coordinación con las organizaciones locales de mujeres que trabajen en estos temas.

¿CÓMO PODEMOS IDENTIFICAR SITUACIONES DE VIOLENIA POST-CONFLICTO CONTRA LAS MUJERES?

Del mismo modo que en las situaciones de conflicto existen una serie de cuestiones que deban ser tenidas en cuenta en situaciones de post conflicto, el foco principal debería situarse en torno a los siguientes puntos:

De ahí que una de las cuestiones más importantes a tener en cuenta en el terreno, sea la de entender que las mujeres no son únicamente víctimas de los conflictos, sino que son importantes agentes del cambio.

- Ausencia de servicios básicos.
- Hacinamiento en las viviendas.
- Escaso acceso a los productos básicos.
- Posibles problemas de salud mental.

- Escasos recursos que pueden incidir en el aumento de los matrimonios de menores de edad, como resultado de los bajos ingresos y de la pobreza.
- Incremento del comercio de sexo (tráfico de mujeres).
- Exclusión de las mujeres en los procesos formales de toma de decisión.
- Fertilización forzada y embarazos, abortos forzados.
- Impunidad de quienes causan daño en temas de género (exacerbado a consecuencia de la impunidad cotidiana con la que se producen los abusos de derechos humanos de las mujeres).

— NO PODEMOS OLVIDAR PREGUNTARNOS SOBRE LAS SIGUIENTES CUESTIONES:

- ¿Cuáles son las necesidades y preocupaciones físicas, psicológicas y sociales en el postconflicto?
- Continúan participando las mujeres en las instituciones sociales, económicas y políticas en el entorno del postconflicto?
- ¿Están activamente implicadas las mujeres en las actividades de resolución del conflicto?
- ¿Cómo (si se da el caso) están implicados los hombres en los proyectos de las mujeres? ¿Qué papel juegan?
- ¿Cómo puede garantizarse que la reconstrucción postconflicto y las actividades de construcción de la paz responden a las necesidades específicas de género?

— ALGUNAS ACCIONES:

- Apoyar las iniciativas de paz de las mujeres locales y de los procesos indígenas de resolución de conflictos, así como crear espacios para la participación de las mujeres.
- Garantizar que se mantienen buenas relaciones con las organizaciones de mujeres y la comunidad, de modo que se tengan cuenta las situaciones de vulnerabilidad y las desigualdades existentes.
- Involucrar a las mujeres en los espacios de toma de decisión y en los mecanismos instituciones que trabajan en la protección y la justicia.

— EJEMPLOS DE CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN SITUACIONES DE CONFLICTO Y POSTCONFLICTO:

— Mujeres y Violencia:

- Las mujeres estuvieron discriminadas legalmente y en la práctica y no recibían adecuada protección contra la violencia, lo que asimismo alcanzaba a los crímenes de honor. La Ley de Ciudadanía continuaba prohibiendo que prácticamente 89.000 jordanas casadas con extranjeros pudieran transmitir su nacionalidad a sus hijos e hijas o a sus esposos, denegándoles por tanto el acceso a los servicios del Estado. No obstante, en enero, el gobierno permitió que los hijos e hijas de las mujeres casadas con extranjeros pudieran acceder al documento de identidad para todos aquellos que hubieran residido en Jordania durante al menos durante cinco años, facilitándoles, por tanto, el acceso a la atención médica, a los permisos de trabajo, a la posesión de la propiedad y los permisos de conducir.
- Tadamun, la Asociación Jordana de Solidaridad de las Mujeres (Women's Solidarity Association) informó en septiembre que, entre enero y agosto, y basándose en informes periodísticos, se habían registrado 10 posibles crímenes de "honor" contra mujeres y niñas. En mayo, el Consejo de Ministros, aprobó una serie de reformas que derogaban las previsiones del Código Penal, mediante las que



cualquier violador podría eludir su condena casándose con la víctima. Esta medida no se aplicaba en aquellos casos en que la víctima de violación, si tenía entre 15 y 18 años, consideraba que el matrimonio con el perpetrador le protegía del “honor” de ser asesinado a manos del pariente más próximo.

Embarazo y Refugio:

- ▶ Otro hecho sobre el que llamar la atención, es el de que, a pesar de los escasos recursos con los que cuentan para sobrevivir, el 45,7% de las mujeres refugiadas sirias se embarazaron, desde que abandonaron su país. En el Líbano, la mayoría de las mujeres que no tuvieron acceso a la atención médica durante su embarazo, (un 78%), lo atribuyeron a la falta de dinero, un porcentaje que dobla al que se registra en Jordania (37,5%).
- ▶ Además, se registran casos de embarazos no deseados, que no se deben únicamente a la falta de conocimiento o de acceso a los métodos de planificación familiar o de contracepción, sino a que se producen por diversas razones: a muchas mujeres les preocupan los efectos secundarios de los contraceptivos y, en muchos casos, no pueden afrontar su coste. En torno a un 30% de ellas no especificó las razones que motivaron dicho rechazo. En los grupos de trabajo se aludió a que, en algunos casos, las agencias estaban también influenciadas por el número de niños.

OTROS FACTORES A TENER EN CUENTA:

- 1 • En situaciones de conflicto, las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero sufren mayores agresiones. En muchos países estas mujeres son legalmente perseguidas, sufriendo crímenes que siguen sin castigo, debido a la invisibilidad que rodea este tipo de casos.
- 2 • Es muy importante subrayar también los graves problemas que afrontan las mujeres con discapacidad. El artículo 3 de la Convención para las mujeres con discapacidad¹⁰ establece que:

“(…)persons with disabilities are sometimes treated as genderless human beings, with the result that the double discrimination suffered by women with disabilities is often neglected”

- 3 • El repudio y las violaciones de derechos que sufren las mujeres por cuestiones de género, además de las múltiples discriminaciones que soportan, en especial, las mujeres con discapacidad, las víctimas de violencia, las madres solteras, las mujeres LGTB, las viudas, las trabajadoras sexuales, las refugiadas o las personas desplazadas, prisioneras, divorciadas, mujeres que padecen VIH, las mujeres defensoras de los derechos humanos.

Las intervenciones sobre Voluntariado e internacionales deben centrarse en aquellas soluciones e iniciativas que empoderen a las mujeres y que las involucren activamente como aliadas y decisoras en los distintos procesos.

Con el fin de alcanzar este tipo de objetivos, debemos seguir promoviendo en la sociedad la aceptación de la integración del enfoque de género en su totalidad, primero, cuestionando nuestros propios fundamentos y transversalizando después este enfoque en nuestro trabajo de desarrollo.

10 Más información: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>



BIBLIOGRAFÍA

- BRIDGE (2003) «Género y Conflicto» Cutting Edge Pack, Brighton: BRIDGE/Institute of Development Studies, www.bridge.ids.ac.uk/reports_gend_CEP.html#Conflict
- CARE International. Informe sobre cuestiones relativas al empoderamiento de las mujeres y las niñas afectadas por situaciones de crisis (Issues report on empowering women and girls affected by crisis) (2016), http://www.care-international.org/files/files/Empowering_women_and_girls_affected_by_crisis.pdf
- Comité sobre Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres, Recomendación General No. 19 sobre "Violencia contra las Mujeres", <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>
- Consejo de Europa, 2007. Cuestiones de género: Un manual para analizar la violencia de género que afecta a las jóvenes (Gender matters: A manual on addressing gender based violence affecting young people), <http://www.eycb.coe.int/gendermatters/>
- Voluntarios de Ayuda de la UE, http://ec.europa.eu/echo/what/humanitarian-aid/eu-aid-volunteers_en
- Marco Estratégico y Plan de Acción de la UE sobre Derechos Humanos y Democracia, Junio 2012, http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/EN/foraff/131181.pdf
- Comisión Europea. Marcador de Género, (2013): http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf
- Manual de Género en la Ayuda Humanitaria, http://www.humanitarianinfo.org/iasc/pageloader.aspx?page=content-subsidi-tf_gender-genderh
- Comité Permanente Inter-Agencial (IASC, por sus siglas en inglés). Directrices para las intervenciones en materia de violencia de género en los asentamientos humanitarios; Prestando especial atención a la Prevención y a los mecanismos de Respuesta frente a la Violencia Sexual en situaciones de Emergencia. Ginebra, 2005.
- Comité Permanente Inte-rAgencial (IASC). Mujeres, Niñas, Niños y Hombres, Necesidades diferentes - Igualdad de Oportunidades (2006). Women, Girls, Boys and Men. Different Needs - Equal Opportunities (2006).
- Comité Permanente Inte-rAgencial (IASC). La Igualdad de Género en 2015, Plan de Respuesta Estratégica (2015) (The Gender Equality in the 2015. Strategic Response Plan - 2015), https://interagencystandingcommittee.org/system/files/gender_equality_in_the_2015_strategic_response_plan_october_2015.pdf
- Estrategia Internacional para la Reducción de Catástrofes (International Strategy for Disaster Reduction (ISDR), 2002) "La Transversalización de Género en la Reducción de Catástrofes" ("Gender Mainstreaming in Disaster Reduction"), <http://www.unisdr.org>
- Comité Internacional de la Cruz Roja. Afrontando las necesidades de las Mujeres que resultan afectadas por los Conflictos Armados (Addressing the Needs of Women Affected by Armed Conflict. 2004), <http://www.icrc.org/Web/eng/siteeng0.nsf/htmlall/p0840>
- Comisión Conjunta y Enfoque del Consejo sobre la aplicación por la UE de las Resoluciones 1325 y 1820 de Naciones Unidas, sobre mujeres, paz y seguridad (Joint Commission and Council Comprehensive Approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security, 2008), https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/hr/news187.pdf
- OCHA (2016). No dejar a nadie atrás: la eficacia de lo humanitario en la época del desarrollo sostenible (Leaving No One Behind: Humanitarian Effectiveness in the Age of the Sustainable), https://docs.unocha.org/sites/dms/Documents/HESstudy_20151109_Small.pdf
- Reliefweb. Guías sobre Violencia de Género (Guidelines for Gender-Based Violence), <http://reliefweb.int/>

Informes del Relator Especial en Violencia contra las Mujeres, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/SRWomen/Pages/SRWomenIndex.aspx>

Oficina del Asesor Especial de Naciones Unidas sobre Cuestiones de Género y el Avance de las Mujeres. Transversalización de Género - Una Panorámica. Nueva York, 2002, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

PNUD 2006. Asumiendo la Igualdad de Género seriamente: Haciendo progresos, afrontando nuevos retos (Taking Gender Equality Seriously: Making Progress, Meeting New Challenges), www.undp.org/women/docs/TakingGenderEqualitySeriously.pdf

UNIFEM, UNICEF, UNFPA, UNDP, DAW. Guía de Recursos para grupos temáticos sobre género (Resource Guide for Gender Theme groups). UNIFEM, New York, January 2005, http://www.un.org.ua/images/guide_gender_eng.pdf

ONU Mujeres (2015)- El efecto de la planificación en igualdad de género sobre los resultados humanitarios (The Effect of Gender Equality Programming on Humanitarian Outcomes), <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/7/the-effect-of-gender-equalityprogramming-on-humanitarian-outcomes#view>

Comisión de las Mujeres para las Mujeres Refugiadas y la Infancia "Directrices para la protección de las Mujeres Refugiadas- una sinopsis de las directrices del ACNUR" (Women's Commission for Refugee Women and Children "Guidelines on the Protection of Refugee Women - a synopsis of the UNHCR guidelines"), <https://www.womensrefugeecommission.org/srh/resources/document/download/33>

Este documento trata sobre la Iniciativa Voluntarios de Ayuda de la UE y se ha ejecutado con la financiación de la Unión Europea. Las opiniones expresadas en este documento no deben interpretarse en modo alguno como reflejo de la opinión oficial de la Unión Europea. La Comisión Europea no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información que contiene.



Estas guías han sido desarrolladas en el marco del proyecto de Asistencia Técnica de la iniciativa de Voluntarios de Ayuda de la UE (EU Aid Volunteers), liderado por Alianza por la Solidaridad, junto con GVC, Volonteuropa y HBAid.

El propósito de estas guías es asegurar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en los procedimientos internos de gestión de voluntarios en las organizaciones, así como en las acciones a desarrollar por los voluntarios en sus misiones.

EU Aid Volunteers

We Care, We Act



Alianza
por la
Solidaridad

