



Fuente: Flurina Rothenberger

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y EQUIDAD SOCIAL (GES)

Zúrich, diciembre 2012

POSICIONAMIENTO

Este documento de política fue elaborado a través de un proceso de consulta que coincidió con la redacción de la estrategia organizacional de HELVETAS Swiss Intercooperation. Igualmente recupera lecciones y se basa en las experiencias de HELVETAS y de Intercooperation antes de la fusión. Reflejando la visión y los valores de HELVETAS Swiss Intercooperation expone las maneras en las cuales podemos enfocar mejor nuestro trabajo para apoyar a individuos pobres y en desventaja, especialmente a mujeres y niñas. Como documento de política, no tiene duración determinada, sino establece un marco de acción. La estrategia específica de GES describe cómo la política de GES será puesta en práctica en los próximos cinco años.

CONTEXTO

Es un hecho que la probabilidad de que seas pobre se incrementa si eres mujer y/o una persona indígena/miembro de un grupo étnico minoritario, practicas una religión minoritaria, provienes de un área geográfica aislada, naciste con un estatus social bajo (casta, peonaje, etc.), eres muy joven o muy anciana/o, o si vives con la salud deteriorada. Ser económicamente pobre tiende a correlacionarse fuertemente con estar socialmente en desventaja – lo que significa experimentar discriminación social e impotencia¹. Las personas en esta situación desigual a menudo no son capaces de ejercer sus derechos o desarrollar todo su potencial como seres humanos; eso no sólo es una tragedia personal a nivel individual, sino representa una pérdida significativa en cuanto al desarrollo social y económico en general. Aunque la evidencia indica que las sociedades que están más cerca a la igualdad social están mejor en general, hoy en día se da la tendencia contraria y las desigualdades dentro de los países están en aumento².

Aunque la forma y el grado en que las mujeres están socialmente en desventaja comparando con los hombres difiere según los diferentes contextos de los países, el fomento de la igualdad de género es un aspecto importante de la equidad social en todos los casos. Numerosos estudios a nivel micro y macro muestran una correlación fuerte entre el progreso del desarrollo y la emancipación de las mujeres en sus casas y lugares de trabajo. Recientes estudios globales sobre el progreso en la promoción de la igualdad de género han revelado avances en muchas áreas – especialmente en salud, educación y participación en el mercado laboral; sin embargo, los avances en cuanto a la participación política han sido mucho menos marcados³. A pesar de muchas declaraciones internacionales sobre la importancia de la igualdad de las mujeres⁴ y de la existencia de legislación favorable a nivel internacional y nacional, la realidad social al nivel de los países es que las desigualdades de género persisten y, en muchas partes del mundo, las brechas de género se están abriendo⁵. Este hecho se

reconoce en los Principios de Estambul para la práctica de desarrollo de la sociedad civil, los cuales son firmados por HELVETAS Swiss Intercooperation. Los dos primeros Principios de Estambul⁶ se comprometen a:

- Respetar y promover los derechos humanos y la justicia social
- Incorporar la igualdad y equidad de género promoviendo al mismo tiempo los derechos de las mujeres y las niñas
- HELVETAS Swiss Intercooperation adopta un enfoque combinado en su esfuerzo por la igualdad de género y la equidad social. Hay una doble razón para hacer esto: La discriminación de género es una parte integral de la desigualdad social; además, donde existen mayores desigualdades sociales, a menudo afectan en mayor grado a las mujeres que a los hombres
- El entendimiento de las relaciones de género en un determinado país requiere una más amplia comprensión del contexto social y de las relaciones de poder, y de la manera en la cual las diferentes creencias y prácticas culturales afectan a las mujeres y a los hombres según su clase, casta, etnicidad, religión, edad y otros grupos sociales relevantes para profundizar desigualdades

¿En HELVETAS Swiss Intercooperation hablamos de igualdad de género o de equidad de género? El uso de la palabra «igualdad» aquí se refiere a iguales oportunidades y a iguales derechos, y así ha ganado un amplio uso. Por lo tanto, nosotros también lo usamos en este sentido – en cuanto se reconozca que «igualdad» no necesariamente quiere decir que mujeres y hombres sean tratadas/os exactamente de la misma manera. Sin embargo, hablamos de equidad social porque implica imparcialidad o justicia social – tratando de remediar las desventajas sociales existentes de una manera proactiva.

DEFINICIONES

Igualdad de género

El género es una definición socialmente construida sobre los roles, comportamientos y relaciones de poder entre mujeres y hombres, la cual no debe confundirse con el sexo (las características biológicas de mujeres y hombres)⁷. La postura de nuestra organización en apoyo a la igualdad de género se basa en el reconocimiento de que mujeres y hombres tienen los mismos derechos y también deberían tener iguales oportunidades e iguales responsabilidades en el desarrollo de su potencial. A menudo, eso implica un cambio en las relaciones de poder en los hogares, los lugares de trabajo, las comunida-

PRINCIPIOS CLAVE

> 1. Nos esforzamos para incluir a los marginados y excluidos

Nos informamos acerca de las dinámicas de poder locales y más amplias, buscando asegurar que las personas que tienen menos espacio para desarrollar sus propias iniciativas de desarrollo son las que más se benefician con nuestras intervenciones.

> 2. Somos sensibles a la cultura local, respetando los derechos humanos

Aumentando la conciencia acerca de prácticas culturales socialmente enraizadas que tienen un sesgo de género o son discriminatorias en su naturaleza, buscamos entender las razones detrás de ellas y encontrar respuestas no discriminatorias que respeten los derechos humanos.

> 3. Intervenimos de manera enfocada

Trabajando con mujeres y otros individuos o grupos pobres y en desventaja, nuestro objetivo es apoyar en el fortalecimiento de su capital humano, promover su empoderamiento económico y aumentar su voz (representación o empoderamiento social y político).

> 4. Reconocemos las necesidades y opiniones de hombres y mujeres

Estamos conscientes de que los cambios en las relaciones de género requieren un cambio en la percepción de normas y expectativas sociales entre ambos, hombres y mujeres. Además reconocemos que el conocimiento y las opiniones de hombres y mujeres a menudo difieren y juntos proporcionan una imagen más exhaustiva; buscamos basarnos en eso siempre que sea posible.

> 5. Nuestras relaciones con socios se basan en valores compartidos

Somos selectivos al escoger a nuestros socios de cooperación – gobierno, sector privado y ONG – procurando trabajar con aquellos que comparten nuestros valores en cuanto a la igualdad de género y la equidad social tal como son presentados aquí y en la estrategia de organización de HELVETAS Swiss Intercooperation, así como apoyarlos para desarrollar sus capacidades al respecto.

> 6. Buscamos destacar la igualdad de género y la equidad social en debates de políticas de desarrollo

Intervenimos de forma selectiva en discusiones y campañas políticas apoyando la igualdad de género y la equidad social en el contexto de la cooperación al desarrollo.

> 7. Promovemos la igualdad de género y la diversidad en nuestra organización interna

Nuestra política de recursos humanos fomenta la igualdad de género y la diversidad en el trabajo y nuestro objetivo son equipos de trabajo lo más equilibrados posible en cuanto al género, especialmente en la gerencia media y alta, así como en nuestra Junta Directiva.

> 8. Monitoreando y evaluando nuestros esfuerzos, buscamos aprender y mejorar

A través de nuestros procedimientos de planificación, monitoreo y evaluación buscamos aprender continuamente de las experiencias y mejorar nuestro desempeño en promover la igualdad de género y la equidad social – también compartiendo con y aprendiendo de otros que trabajan en el mismo sector.

des y la sociedad en general. Sin embargo, igualdad de género no siempre significa apuntar a la misma cantidad de hombres y mujeres en todas las actividades o tratar a hombres y mujeres de la misma manera. Muchas veces, hombres y mujeres tienen necesidades y prioridades diferentes, enfrentan limitaciones distintas, tienen aspiraciones diferentes y contribuyen al desarrollo de distintas formas. Es importante reconocer, respetar y trabajar con ambas percepciones, femeninas y masculinas. Además, las relaciones de género a menudo se vinculan estrechamente con otras relaciones de poder basadas en diferencias como etnicidad, edad y educación, y por eso necesitan ser tratadas de manera holística y específica

del contexto: en nuestras actividades de programa, en nuestra colaboración con socios y en nuestro personal.

Equidad social

La equidad social se puede entender de diferentes formas en contextos diferentes, sin embargo consideramos que abarca la defensa de los derechos humanos y la lucha contra la injusticia social. Buscamos reducir o eliminar la desigualdad de oportunidades de vida que evitan que individuos y grupos pobres y desfavorecidos desempeñen un papel activo en su desarrollo personal, comunitario y social. Estas desigualdades pueden referirse a los

individuos mismos, en términos de su salud, educación y capacidades; a prácticas sociales que discriminan determinados grupos étnicos, castas o religiones, mujeres o personas de orientación sexual diferente (incluyendo aquellos del «tercer género»); y a formas de organización comunitaria y sistemas políticos que son dominados por élites y permiten poco o ningún espacio para la voz de otros. Otro aspecto importante de la equidad social es el apoyo a los socialmente marginados en garantizar su acceso a recursos naturales, financieros y otros. La equidad social es también relevante en nuestra propia organización, tanto en los equipos de los programas de país como en los de la sede, en los cuales buscamos promover la diversidad en el personal, propugnar los derechos humanos y fomentar la comunicación intercultural.

IMPLICACIONES

> 1. Luchamos para incluir a los marginados y excluidos

Nuestra experiencia muestra que generalmente es más fácil trabajar con grupos e individuos (a menudo hombres) que tienen ciertos bienes, educación y que están dispuestos a tomar algunos riesgos porque se lo pueden permitir. Trabajar con este tipo de gente es una parte válida de los esfuerzos para el desarrollo, pero no deberían ser las personas que más se benefician de nuestras actividades. Nos comprometemos a incluir a mujeres, pobres e individuos en desventaja y estamos conscientes de que eso requiere un esfuerzo proactivo. Entonces, todos los programas en los países:

- Analizan cuidadosamente su contexto local, identifican a los grupos más pobres y en desventaja y aseguran sistemáticamente que ellos sean el corazón del programa y son quienes más se benefician del apoyo directo e indirecto del programa – sin excluir y con eso apartarse de grupos más adinerados y poderosos;
- Buscar un equilibrio entre el apoyo para un desarrollo social y económico ampliamente beneficioso, y el apoyo específico y selectivo para grupos pobres y en desventaja – especialmente niñas y mujeres.

Sostenemos un enfoque de “No Hacer Daño”, asegurando que ninguna de nuestras intervenciones empeore un conflicto o tenga un impacto perjudicial en los más pobres y en desventaja. Además estamos conscientes de que la desventaja y la discriminación entre individuos ocurren en los hogares así como en un nivel comunitario y social más amplio. Proyectamos nuestras intervenciones con eso en la mente.

> 2. Somos sensibles a la cultura local, respetando los derechos humanos

Normas de género y expectativas estereotipadas basadas en etnicidad, casta u otras identidades, a menudo están enraizadas profundamente en las normas culturales, lo que resulta en una tensión percibida o hasta en

la incompatibilidad entre el fomento de la igualdad de género y la equidad social y el respeto a la cultura local. Sin embargo, en todos los países del mundo, la cultura es dinámica y va evolucionando – a veces rápidamente, a veces más despacio. Además, los diferentes individuos en una sociedad a menudo tienen diferentes puntos de vista, influidos por factores como sus propios valores, cosmovisión e historial. Eso proporciona una oportunidad para entrar en discusiones y facilitar la auto-reflexión, siguiendo el enfoque basado en los derechos humanos.

- Como parte de nuestra planificación en los países, analizamos e intentamos en la medida de lo posible tratar el tema de los roles de género a todos los niveles – hogar, grupo social, comunidad local y sociedad general. A menudo eso implica intervenciones específicas para empoderar a las mujeres. También analizamos patrones más amplios de desigualdad social y consideramos como uno influye en lo otro.
- Si existen prácticas y creencias culturales desafiantes, intentamos trabajar de manera sensible y apoyar a organizaciones locales e individuos que comparten nuestros valores.
- En países donde es difícil acceder directamente a las mujeres, adoptamos enfoques culturalmente apropiados (como buscar el apoyo de autoridades originarias y/o líderes religiosos, trabajar a través de mujeres ancianas respetadas o maestros/as, etc.).
- Respetamos la dignidad de las mujeres y los hombres y tenemos una posición definitiva en contra de la violencia de género.
- Si es útil y factible, promovemos el intercambio institucional y con un público más amplio sobre el tema de discriminación social basado en género u otros criterios – convocando, por ejemplo, a expositores locales con perspectivas diferentes para discutir prácticas y normas discriminatorias en el contexto de la sociedad hoy en día.

> 3. Intervenimos de manera enfocada

En cada programa de país, el objetivo es enfocar nuestro apoyo a mujeres, pobres e individuos en desventaja según tres ideas claves:

- Construir su capital humano a través del mejoramiento de la salud (esperado por el acceso al agua potable y al saneamiento básico), educación (formal e informal), y desarrollo de capacidades (formación profesional y otras capacitaciones) con un enfoque particular en la generación más joven, construyendo sus capacidades para el futuro;
- Promocionar su empoderamiento económico a través del acceso a recursos (especialmente tierra y créditos accesibles), a mercados laborales (especialmente trabajos mejor remunerados), ganando el mismo pago por el mismo trabajo; y desarrollando oportunidades para la generación de ingresos.

- Facilitar que tengan mayor voz (representación) – ganando espacios en los comités locales de usuarios y ámbitos similares, pero especialmente en posiciones importantes comunitarias y/o políticas de toma de decisión.

Los proyectos individualmente podrán enfocarse en uno o varios temas clave, pero el programa de país en su conjunto debería buscar cubrir los tres. Siempre y cuando es posible y constructivo, apoyamos a iniciativas respondiendo a necesidades estratégicas de empoderamiento como asegurar la tenencia de recursos y reformas legislativas a favor de las mujeres y/o grupos marginados. También buscamos aumentar el capital social de mujeres, pobres e individuos en desventaja.

> 4. Reconocemos las necesidades y opiniones de hombres y mujeres

Intentar desafiar prácticas que discriminan a las mujeres y a otros individuos o grupos vulnerables no quiere decir trabajar solamente con mujeres o miembros de estos grupos – incluyendo a las personas entre ellos que no creen en el cambio. Es esencial entender también las opiniones masculinas y trabajar con hombres – porque la igualdad de género será difícil de lograr en contra de la resistencia (pasiva o activa) de los hombres. Considerando que las perspectivas masculinas y femeninas a menudo son diferentes, garantizar que ambas sean tomadas en cuenta usualmente resulta en un entendimiento más holístico y general, y por lo tanto en una toma de decisión mejor equilibrada.

En algunas situaciones, aunque no muy comunes, los hombres o niños pueden estar en desventaja en comparación con las mujeres y niñas. Los ejemplos incluyen la baja motivación y el mal rendimiento en la escuela de los niños comparados con las niñas en algunos países y en otros, las expectativas culturales de que los hombres jóvenes tomen altos riesgos, lo cual resulta en una mayor mortalidad masculina por accidentes. Ser sensibles en cuanto al género requiere un entendimiento de las expectativas sociales de masculinidad y femineidad, y de encontrar formas apropiadas para negociar una mayor igualdad de género en el contexto local.

- Apoyamos a hombres y mujeres que desafían estereotipos de género muy limitados de manera positiva, reconociendo que tanto hombres como mujeres tienen un rol importante en el cuidado de los demás (las denominadas actividades reproductivas), en la producción (especialmente la participación en el mercado laboral), en actividades de la comunidad y en la representación política.
- Buscamos especialmente promocionar imágenes positivas de mujeres y hombres de origen pobre y con desventaja, quienes desafiaron la discriminación con éxito, ejercen sus derechos y que puedan inspirar a otros para mejorar sus vidas.

- Trabajamos con líderes de opinión, hombres y mujeres, quienes están a favor de una mayor equidad social y están dispuestos a sostener esta postura en público, desafiando las relaciones de poder existentes, incluyendo la violencia de género.

> 5. Nuestras relaciones con socios se basan en valores compartidos

Dado que en la implementación de nuestros proyectos generalmente trabajamos a través de socios, ellos juegan un papel crucial en nuestros esfuerzos de promover la igualdad de género y la equidad social. Mientras que la naturaleza de la colaboración con socios varía según el contexto y la tarea, la experiencia demuestra que es importante construir relaciones que van más allá de simples acuerdos contractuales, basándose en confianza y valores compartidos. Nosotros

- Incluimos la sensibilidad a la GES como un criterio importante en la selección de nuestros socios siempre que sea posible.
- Analizamos el desempeño de los socios en cuanto a la GES, proporcionamos capacitación y acompañamiento apropiado a aquellos que lo necesiten, y si fuese necesario, optamos por la no renovación de contrato si no se da ningún progreso.

Con respecto a donantes, las oportunidades de influencia específica pueden ser más limitadas, pero considerando nuevas asociaciones con donantes:

- Evaluamos en qué grado los valores del potencial socio son compatibles con los nuestros,
- Evitamos asociaciones con organizaciones que abiertamente ignoran los principios de la igualdad de género y equidad social.

Algunos donantes (por ejemplo la COSUDE) tienen sus propias directrices claras sobre género y la inclusión social⁸. Respetamos estas directrices y si posible buscamos “dar un paso más” en nuestra propia práctica.

> 6. Buscamos destacar la igualdad de género y la equidad social en debates de políticas de desarrollo

Como organización internacional basada en Suiza, estamos conscientes de las posibles sensibilidades cuando se interviene en la política nacional con temas relacionados a la igualdad de género y la equidad social en nuestros países socios. Por lo tanto:

- Trabajamos sobre todo a través de nuestros socios, apoyándoles en sus campañas de cabildeo;
- Ofrecemos nuestros servicios directamente cuando es apropiado, por ejemplo convocando plataformas de múltiples partes interesadas y compilando información importante de una forma accesible (informes breves, videos, etc.).

- Adaptamos nuestras actividades en el nivel político a las circunstancias del país, con acciones específicas dentro del marco de un proyecto o programa cuando se surgen “ventanas de oportunidad”.

En Suiza tomamos parte activa en publicidad directa, campañas de cabildeo y debates políticos con relación a la igualdad de género y la equidad social en el contexto de la cooperación al desarrollo.

> 7. Sostenemos la igualdad de género y diversidad en nuestra organización interna

Es importante “practicar lo que predicamos”.

- Monitoreamos nuestra propia diversidad en el trabajo e intentamos hacerlo lo más equilibrado posible en cuanto al género. Estamos comprometidos para alcanzar un mínimo del 40% de mujeres u hombres en la gerencia media y alta, así como en nuestra Junta Directiva.
- Nuestros reglamentos de recursos humanos son sensibles a la igualdad de género y la equidad social.
- Esperamos de nuestro personal masculino y femenino que sostenga los principios de la GES y lo consideramos en el reclutamiento, en la revisión anual de desempeño y en la promoción.
- Si necesario somos proactivos en reclutar mujeres u hombres, buscando hacerlo de una manera que desafíe estereotipos de género, y ofreciendo capacitación cuando es apropiado. En los países buscamos que los equipos de trabajo sean representativos de la diversidad social en el área de nuestros programas.

> 8. Monitoreando y evaluando nuestros esfuerzos, buscamos aprender y mejorar

Buscamos ante todo aprender de nuestras propias experiencias promoviendo la igualdad de género y la equidad social.

- Establecemos una línea de base desagregada por sexo en todos nuestros proyectos, y trabajamos hacia un desglose completo de datos en base al estatus social y sexo. Creamos indicadores en nivel de proyecto y de programa que específicamente apuntan a mujeres, pobres e individuos en desventaja cuando se refiere a los beneficiarios directos o actores principales. Estos son monitoreados regularmente para guiar próximas intervenciones.

- Procuramos asegurar que la asignación de recursos financieros sea consistente con nuestros principios de GES. Para analizar el desempeño y sacar lecciones aprendidas en cuanto al progreso en aspectos de GES en nuestros programas, llevamos a cabo evaluaciones periódicos en nivel de proyecto, país y global.

Al mismo tiempo buscamos compartir y aprender de la experiencia de otros.

- Documentamos nuestras experiencias de manera sistemática al nivel de los programas de país y de la organización.
- Participamos en redes para el intercambio de conocimientos al nivel de los países y de la organización.
- Integramos en nuestras actividades lo que aprendemos de otros en cuanto a la GES, esforzándonos para progresar e innovar.

NOTAS FINALES

¹ En efecto, muchas personas que viven en situaciones de pobreza perciben la exclusión social como la peor parte de su situación. Ver www.poverty-wellbeing.net/en/Home/Focus_on_Poverty/Views_of_the_Poor u hoja de información 2: www.poverty-wellbeing.net/en/Home/Focus_on_Poverty/The_Poverty_File

² Ver por ejemplo www.equalitytrust.org.uk

³ Banco Mundial (2011) Gender Equality and Development World Development Report 2012 World Bank, Washington DC, USA.; Global Gender Gap Report 2012 www.weforum.org/issues/global-gender-gap

⁴ Sobre todo, la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de la ONU de 1979 que fue ratificada por la mayoría de los países del mundo. www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm

⁵ Con la excepción de la inscripción de niñas en la primaria, donde el progreso está en buen camino en muchos, aunque no en todos los países, los ODM que se dirigen específicamente a las necesidades de las mujeres (objetivos 3 y 5) son los que se lograrán con menos probabilidad. Ver: www.un.org/spanish/millenniumgoals/pdf/11-31342%28S%29MDG_Report_2011_Book_LR.pdf

⁶ www.cso-effectiveness.org/principios-de-estambul,118?lang=es

⁷ Esta definición es utilizada esencialmente por la COSUDE. Otra definición, formulada por Joan Scott (1986) es que “género es la diferencia percibida entre los sexos; y género es una forma primaria de indicar relaciones de poder” Gender: A Useful Category of Historical Analysis Joan W. Scott The American Historical Review Vol. 91, No. 5 (Dec., 1986), pp. 1053-1075

⁸ See www.sdc-gender-development.net/ and www.sdc-decentralization.net/en/Home/Practical_Learning/Learning_Projects/Social_Inclusion