

# **Manual de Capacitación Igualdad de Género y Derechos de las Mujeres en Emergencias**

Red de Oxfam de Gestión de Emergencias  
Sub-Grupo: Género en Emergencias

**Finalizado: SEPTIEMBRE, 2012**

**Revisado: Febrero, 2013, después del Piloto HECA**

## **Agradecimientos**

Este manual de capacitación está basado en los materiales desarrollados por Tess Dico-Young, de Oxfam Gran Bretaña, para capacitaciones realizadas en Colombia, Etiopía, Jordania, Kenia, Pakistán, y Somalilandia. La consultora Tegan Molony revisó los materiales originales, en consulta con Tess, y trabajó para desarrollar el manual y convertirlo en un recurso para toda la confederación. Este recurso fue revisado posteriormente por el grupo sobre Género en Emergencias, un Sub-Grupo de la Red de Gestión de Emergencias, y se realizaron pilotajes en Laos, Kenia, y Somalia.

Agradecimientos especiales a María José da Veiga Coutinho, Catherine Dennis, Anita Kattakuzhy, Louise Mooney, Jo Podlesak, Gabrielle Roudaut, y Chloe Safier.

## Contenido:

<b>SIGLAS</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>6</b>
GÉNERO Y EMERGENCIAS	6
ESTE MANUAL DE CAPACITACIÓN	6
<b>NOTAS PARA FACILITACIÓN</b>	<b>8</b>
PROPÓSITO	8
PARTICIPANTES	8
FACILITACIÓN	8
METODOLOGÍA	9
ESTRUCTURA	9
ENTREGA	9
RESUMEN DE MÓDULOS Y SESIONES	11
PREPARACIÓN PARA EL TALLER	13
EQUIPO NECESARIO	13
MATERIALES Y FOLLETOS PARA PARTICIPANTES	13
CUENTA REGRESIVA AL TALLER	13
FACILITACIÓN DEL TALLER	14
<b>MÓDULO 1 - APERTURA DEL TALLER</b>	<b>16</b>
SESIÓN 1.1 - BIENVENIDA	17
SESIÓN 1.2 - PRESENTACIÓN	18
SESIÓN 1.3 - EXPECTATIVAS	20
SESIÓN 1.4 - OBJETIVOS Y AGENDA	21
SESIÓN 1.5 - RESPONSABILIDAD SOCIAL	23
<b>MÓDULO 2 - EL ENFOQUE Y LA MISIÓN DE OXFAM</b>	<b>24</b>
SESIÓN 2.1 - EL ENFOQUE Y LA MISIÓN DE OXFAM	25
SESIÓN 2.2 - INTRODUCCIÓN A LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS Y AL MANUAL	30
SESIÓN 2.3 - TÉRMINOS CLAVES	33
SESIÓN 2.4 - ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE EL GÉNERO EN EMERGENCIAS?	37
<b>MÓDULO 3 - SIMULACRO</b>	<b>42</b>
SESIÓN 3.1 - SIMULACRO	43
<b>MÓDULO 4 - PRÁCTICAS INTERNAS</b>	<b>47</b>
SESIÓN 4.1 - EJERCICIO DE PRÁCTICAS INTERNAS	48
<b>MÓDULO 5 – ANÁLISIS DE GÉNERO DURANTE EL CICLO DEL PROYECTO</b>	<b>50</b>
SESIÓN 5.1 - ¿QUÉ ES EL ANÁLISIS DE GÉNERO?	51
SESIÓN 5.2 - NECESIDADES PRÁCTICAS Y ESTRATÉGICAS DE GÉNERO	60
SESIÓN 5.3 - ¿QUÉ SON LOS INDICADORES SENSIBLES AL GÉNERO?	63
SESIÓN 5.4 - ¿QUÉ SON LOS DATOS DESAGREGADOS?	66
<b>MÓDULO 6 - PARTICIPACIÓN, DIGNIDAD, Y EMPODERAMIENTO</b>	<b>70</b>
SESIÓN 6.1 - ACCESO Y PARTICIPACIÓN	71
SESIÓN 6.2 - DIGNIDAD Y EMPODERAMIENTO	75
<b>MÓDULO 7 - TRATAMIENTO A LA VIOLENCIA DE GÉNERO (VG)</b>	<b>79</b>
SESIÓN 7.1 - ¿QUÉ ES VG?	80

<b>SESIÓN 7.2 - OXFAM Y VG EN EMERGENCIAS</b>	<b>83</b>
<b><u>MÓDULO 8 - INNOVACIONES, CAMBIO TRANSFORMATIVO, Y AGENTES DE CAMBIO</u></b>	<b><u>90</u></b>
<b>SESIÓN 8.1 - METÁFORA DE LA DANZA</b>	<b>91</b>
<b>SESIÓN 8.2 - INNOVACIONES Y CAMBIO TRANSFORMATIVO</b>	<b>92</b>
<b>SESIÓN 8.3 - RESUMEN DE LOS MENSAJES CLAVES</b>	<b>95</b>
<b>SESIÓN 8.4 - PLAN DE ACCIÓN EN GÉNERO</b>	<b>96</b>
<b><u>MÓDULO 9 - EVALUACIÓN Y CIERRE DEL TALLER</u></b>	<b><u>97</u></b>
<b>SESIÓN 9.1 - EVALUACIÓN Y CIERRE DEL TALLER</b>	<b>97</b>
<b><u>ANEXO UNO</u></b>	<b><u>98</u></b>
<b>MÓDULO 10 - PREVENCIÓN DE EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL (PEAS)</b>	<b>98</b>
<b>SESIÓN 10.1 - ¿QUÉ ES LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL?</b>	<b>99</b>
<b>SESIÓN 10.2 - ¿CUÁL ES LA POSICIÓN DE OXFAM SOBRE EAS?</b>	<b>101</b>
<b>SESIÓN 10.3 - ESTUDIOS DE CASO EN PEAS</b>	<b>103</b>

## Siglas

<b>AVC</b>	Análisis de Vulnerabilidades y Capacidades
<b>CdC</b>	Código de Conducta
<b>DDSE</b>	Datos Desagregados por Sexo y Edad
<b>DEC</b>	Derechos en Crisis
<b>DH</b>	Dossier Humanitario
<b>EAS</b>	Explotación y Abuso Sexual
<b>EFSVL</b>	Seguridad Alimentaria y Medios de Vida en Emergencias
<b>EM</b>	Estándares Mínimos
<b>EMN</b>	Red de Gestión de Emergencias
<b>HCGG</b>	Grupo Gobernador del Consorcio Humanitario
<b>IASC</b>	Comité Permanente entre Organismos
<b>IO</b>	Intermón Oxfam
<b>JG</b>	Justicia de Género
<b>MEAL</b>	Monitoreo, Evaluación, Rendición de Cuentas, y Aprendizaje
<b>NFI</b>	Artículo No-Alimentario
<b>NN.UU.</b>	Naciones Unidas
<b>OC</b>	Organización Comunitaria
<b>OGB</b>	Oxfam Gran Bretaña
<b>OI</b>	Oxfam Internacional
<b>ON</b>	Oxfam Novib
<b>ONG</b>	Organización No-Gubernamental
<b>ONGI</b>	ONG Internacional
<b>OQ</b>	Oxfam Quebec
<b>PDI</b>	Personas Desplazadas Internamente
<b>PEAS</b>	Prevención de Explotación y Abuso Sexual
<b>PIP</b>	Plan de Implementación de Programa
<b>PT</b>	Partera Tradicional
<b>RP</b>	Retroproyector
<b>RR.HH.</b>	Recursos Humanos
<b>RRD</b>	Reducción de Riesgo de Desastres
<b>TdR</b>	Términos de Referencia
<b>VCM</b>	Violencia Contra las Mujeres
<b>VG</b>	Violencia de Género
<b>VIH/SIDA</b>	Virus de la Inmunodeficiencia Humana / Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida
<b>WASH</b>	Agua, Saneamiento, y Promoción de Higiene

# Introducción

---

## Género y Emergencias

El género se combina con otros factores como la edad, etnia, casta, clase, religión, y ubicación geográfica, para determinar los beneficios y la habilidad de un individuo para acceder a recursos, información y servicios, y para participar en una sociedad dada. La intersección de factores sociales determina las vulnerabilidades y fortalezas de mujeres, hombres, niñas y niños en casos de desastre natural y conflicto.

Por supuesto, tanto mujeres/niñas como hombres/niños sufren en emergencias. Sin embargo, debido a los roles de género asignados y la desigualdad entre ellos, la discriminación que resulta contra mujeres y niñas en muchas sociedades las hace más vulnerables. Por ejemplo, en sociedades donde los hombres son vistos como proveedores para la familia y/o son dueños de más activos importantes, posiblemente no se tomen en cuenta los daños a los activos de las mujeres en las evaluaciones de daños, y las mujeres no recibirían asistencia para retomar sus roles productivos. También, donde los albergues temporales en emergencias ofrecen condiciones inseguras o inadecuadas para que mujeres/niñas asuman responsabilidades diarias como la recolección de agua o leña, cuidado de niñas, y preparación de alimentos, ellas se exponen a mayor riesgo de violencia sexual – y en consecuencia mayor riesgo de contraer VIH-SIDA – y su carga doméstica aumenta, dándoles menos tiempo para buscar nuevas oportunidades económicas o educativas.

Reconocer estas diferencias y trabajar con ellas ayuda a dar una respuesta más efectiva y acertada, asistencia más apropiada, y a salvar vidas y se considera a nivel internacional como una buena práctica. Ignorar estas diferencias en la respuesta a emergencias perpetúa las desigualdades vinculadas con el género, profundiza la marginación de mujeres y niñas, y hace daño en vez de ayudar. También deja pasar la oportunidad que presentan los desastres para tratar las desigualdades de género existentes.

---

## Este Manual de Capacitación

Los temas de género frecuentemente son olvidados en las respuestas a emergencias, a pesar que existen muchos recursos de Oxfam y recursos externos para ayudarles a las agencias a retomar programas de igualdad de género en emergencias.

Con este fenómeno en mente, en el año 2011 la confederación de Oxfam desarrolló una serie de 16 estándares mínimos para la atención a género en emergencias, y un manual para su aplicación. Estos estándares mínimos unen a los afiliados bajo la bandera de Oxfam en su búsqueda de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en emergencias. Estos estándares deben ser implementados en toda la confederación, para asegurar que el personal y las organizaciones contrapartes operen con un enfoque de género.

Esta capacitación se desarrolló para ayudar a afiliados y contrapartes a poner en práctica los estándares mínimos y su manual de referencia correspondiente. Este manual incluye una serie de materiales estandarizados de capacitación para brindar lineamientos integrales para facilitadores y facilitadoras. No cubre todo el manual de referencia en detalle, sino que se centra en los elementos básicos necesarios para la implementación de los estándares mínimos. Se encuentra en un formato modular, y se presenta de manera que facilitadores o facilitadoras potenciales pueden adaptar la capacitación a sus necesidades. También puede ser utilizado para capacitar a miembros de toda la confederación para implementar estos materiales con otros trabajadores/as y contrapartes.

Reconoce y permite la diversidad de los diferentes aliados y las contrapartes de Oxfam, quienes suelen operar en contextos muy diferentes. Se concentra en las competencias medulares de Oxfam - Seguridad Alimentaria y Medios de Vida Vulnerables (EFSVL), y Agua, Saneamiento, y Promoción de Higiene (WASH).

Idealmente, esta capacitación debe entregarse **ANTES** que ocurra una emergencia, para apoyar a los afiliados a asegurar que se cumplan con los estándares mínimos.

***Cualquier retroalimentación, incluyendo ejemplos o estudios de caso, es bienvenida y será utilizada para revisar y mejorar el manual. La retroalimentación debe ser enviada al Sub-Grupo de Género en Emergencias, de la Red de Gestión de Emergencias (EMN).***

# Notas para la Facilitación

---

## Propósito

El propósito de esta capacitación es mejorar el enfoque de Oxfam para la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en el contexto de las respuestas humanitarias. Los Estándares Mínimos de Oxfam para Género en Emergencias (que de aquí en adelante llamaremos "los estándares mínimos") serán presentados, y los y las participantes obtendrán los conocimientos y habilidades necesarias para implementarlos.

Esta capacitación desarrollará los conocimientos individuales y la base de destrezas, y contribuirá a fortalecer los equipos y potenciar su colaboración.

**Objetivos:** Al final de la capacitación, los y las participantes:

1. Se habrán familiarizado con los estándares mínimos de Oxfam para género en emergencias, y su manual de aplicación correspondiente.
2. Habrán aprendido cómo y por qué el género y la rendición de cuentas son elementos esenciales en las intervenciones en emergencias e intervenciones de desarrollo de largo plazo.
3. Habrán desarrollado estrategias de campo, e identificado pasos específicos para lograr el cumplimiento de los estándares mínimos de Oxfam en respuestas a emergencias en curso o en el futuro.
4. Habrán aclarado y definido sus roles en la promoción de la igualdad de género en su contexto, en la respuesta a emergencias, y en la planificación de largo plazo.

---

## Participantes

Esta capacitación se diseñó para los usuarios y las usuarias del manual de aplicación - personal humanitario operativo de Oxfam y el personal de las organizaciones contrapartes de todos los afiliados. Este grupo incluye:

- ⇒ Personas de la sede de Oxfam quienes están involucradas en administrar o apoyar proyectos implementados directamente o por contrapartes en el campo, y quienes también podrán ser enviados al campo por periodos cortos.
- ⇒ Personal de campo reclutado por Oxfam para una respuesta humanitaria – nacional e internacional. Esto también incluye a consultores y contratistas.
- ⇒ Personal de campo nacional e internacional de programas de desarrollo de Oxfam que podrán ser activados por periodos cortos para la respuesta humanitaria.
- ⇒ Personal de organizaciones contrapartes de desarrollo y humanitarias.

El número máximo de participantes debe ser 20. Este techo hará que las sesiones sean más manejables para facilitadores/as, y más participativas.

Es importante tomar en cuenta la diversidad en la selección de participantes. Por ejemplo: se debe buscar el equilibrio de género y considerar cómo los diferentes roles de los y las participantes incidirá en la capacitación.

---

## Facilitación

Idealmente, la capacitación debe realizarse con co-facilitadores, y por lo menos una de las personas debe conocer el contexto local (idioma y cultura). Ambos facilitadores/as deben tener experiencia práctica y una buena comprensión de género en emergencias y de las



políticas y prácticas de Oxfam. Sin embargo, un facilitador o facilitadora puede ser más fuerte que otro en ciertos temas, y pueden trabajar juntos y apoyarse entre sí.

Idealmente, los o las facilitadores/as deben tener alguna experiencia en dirigir capacitaciones, ¡y seguramente necesitan confianza y entusiasmo!

---

## Metodología

Este instructivo utiliza una combinación de enfoques de capacitación, con énfasis en métodos participativos como trabajo en grupos, estudios de caso, juego de roles, y reflexiones personales. También se utilizan presentaciones y discusiones en grupos ampliados.

---

## Estructura

**Módulos:** La capacitación se divide en nueve módulos (con un décimo módulo opcional sobre la Prevención de Explotación y Abuso Sexual - PEAS). Cada módulo tiene un objetivo y está dividido claramente en varias sesiones de duraciones estimadas específicas. El tiempo exacto necesario para cada módulo dependerá de la cantidad de participantes, la forma de facilitación que se utilice, y si las sesiones utilizan interpretación.

**Sesiones:** Cada sesión incluye información sobre el tiempo estimado requerido, la preparación necesaria (incluyendo los materiales y folletos necesarios, y las herramientas o equipo necesario), documentos de contexto relevantes, y un resumen y esbozo de los procedimientos. Las sesiones cierran con un resumen final.

**Paquete de Apoyo:** También se ha desarrollado un Paquete de Apoyo que incluye textos para cada sesión que pueden ser utilizados en diapositivas de PowerPoint, retroproyectors, o en folletos impresos. El paquete también incluye formatos para el programa del taller, certificado de participación, un formulario de "Esfuerzos de Implementación", y una herramienta para evaluación del taller. Se entregará el Paquete de Apoyo y una copia del Manual de Aplicación de Estándares Mínimos en un CD para facilitadores/as.

Facilitadores/as podrán utilizar el Paquete de Apoyo para preparar recursos de capacitación apropiados para su contexto (PowerPoint, RP, folletos, traducciones del inglés, etc.).

**Documentos de Contexto y Materiales Impresos:** En el momento de la capacitación, los y las facilitadores/as podrán transferir copias de las presentaciones en PowerPoint, folletos, u otros materiales vía USB para los y las participantes. Se podrá distribuir el manual impreso si el presupuesto así lo permite. Todos los documentos de contexto estarán disponibles en SUMUS. Se aportan los vínculos correspondientes en el presente documento.

---

## Entrega

**Tiempo:** Idealmente, se realizará la capacitación tal y como se presenta en el manual. Se trata de un taller de tres días, con aproximadamente siete horas de capacitación por día. El módulo adicional sobre Prevención de Explotación y Abuso Sexual (medio-día) puede realizarse también si RR.HH. o personal de protección no han cubierto el tema anteriormente.

La hora de inicio, cierre, almuerzo, y recesos puede ser determinado por la facilitación para adecuarse de la mejor manera al contexto (por ejemplo: empezar a las 8:30 y terminar a las 17:00, tomándose una hora para almuerzo y dos recesos de 15 minutos cada uno.) El tiempo asignado para las sesiones está pensado para permitir discusión, dinámicas, y resúmenes durante el día.

Se puede ajustar el programa (ej.: hora de inicio más temprana, u hora de cierre más tarde, tener un almuerzo de trabajo, o realizar módulos de forma escalonada durante varias semanas) para cumplir con las necesidades laborales regulares. Dependiendo del

presupuesto y tiempo disponible, se podría considerar realizar capacitaciones en residencias para buscar el formato ideal para mejorar el enfoque y minimizar problemas de puntualidad u otras distracciones de trabajo.

Alternamente, si la capacitación está programada para realizarse durante una emergencia, y claramente es necesaria para mejorar el desempeño de Oxfam, entonces se puede seleccionar puntualmente temas del manual de acuerdo al contexto y las necesidades.

Una sesión introductoria mínima de un solo día para capacitar sobre género en emergencia podría realizarse con el siguiente enfoque:

- ⇒ Panorama general de Género en Emergencias (basado en el módulo 2, especialmente Sesión 2.1: La misión y el enfoque de Oxfam, y; Sesión 2.4: ¿Por qué es importante el género en emergencias? - incluyendo el ejercicio de caminos de poder.)
- ⇒ Comprensión de los Estándares Mínimos (basado en el Módulo 2 - Misión y Enfoque de Oxfam, Sesión 2.2: Introducción a los Estándares Mínimos y al Manual.)
- ⇒ Formas prácticas para la integración de género en una respuesta a emergencias (basado en el Módulo 5 - Análisis de Género en el Ciclo del Proyecto, Módulo 6 - Participación, Empoderamiento, y Dignidad, y el Módulo 7 - Violencia de Género).

**Relevancia Local:** Las sesiones y actividades están diseñadas para ser participativas, asegurando de esta manera que las discusiones y el trabajo práctico tengan relevancia al contexto local. La relevancia local también puede ser potenciada utilizando:

- ⇒ Recordatorios y ejemplos culturalmente apropiados
- ⇒ Estudios de caso con relevancia local.

Los y las facilitadores/as tendrán la flexibilidad para desarrollar sus propios ejercicios de recordatorio y estudios de caso de acuerdo al contexto.

---

## Resumen de módulos y sesiones

### DÍA UNO (7 horas de capacitación)

#### Módulo 1 - Apertura del Taller (50 minutos)

**Objetivo:** Este módulo presenta el taller para los y las participantes, potenciando su sentido de pertenencia y seguridad, y mejorando su comprensión acerca de lo que está por venir. Este módulo asienta las bases para la participación activa.

Sesión 1.1	Bienvenida (5 minutos)
Sesión 1.2	Introducciones (15 minutos)
Sesión 1.3	Expectativas (15 minutos)
Sesión 1.4	Objetivos/Agenda (10 minutos)
Sesión 1.5	Responsabilidad Social (5 minutos)

---

#### Módulo 2 - El Enfoque y la Misión de Oxfam (3 horas y 10 minutos)

**Objetivo:** Al final de este módulo, los y las participantes podrán expresar la misión de Oxfam, habrán conocido las políticas de género aplicables y los documentos de orientación (de acuerdo al afiliado), entenderán por qué y cómo se desarrollaron los Estándares Mínimos y el manual de aplicación correspondiente para Género en Emergencias, habrán revisado los conceptos claves, y entenderán por qué es importante considerar temas de género en emergencias.

Sesión 2.1	La Misión y el Enfoque de Oxfam (1 hora y 15 minutos)
Sesión 2.2	Introducción a los EM y al Manual (20 minutos)
Sesión 2.3	Términos Claves (20 minutos)
Sesión 2.4	¿Por qué es importante el género en emergencias? (1 hora y 15 minutos)

---

#### Módulo 3 - Simulacro (2 horas)

**Objetivo:** Al final de este módulo, los y las participantes habrán realizado un ejercicio de simulacro para responder a una emergencia utilizando un enfoque de género, basándose en sus conocimientos y habilidades. Los y las participantes habrán examinado colectivamente los resultados de su trabajo, y habrán compartido aprendizajes.

Sesión 3.1 - Simulacro (2 horas)
----------------------------------

---

#### Módulo 4 - Prácticas Internas (1 hora)

**Objetivo:** Al final de este módulo, los y las participantes comprenderán los EM 1 al 4, habrán identificado retos para su implementación en el contexto local, y habrán desarrollado estrategias para superar estos retos.

Sesión 4.1 - Ejercicio de Prácticas Internas (1 hora)
---

### DÍA DOS (7 horas de capacitación)

#### Módulo 5 - Análisis de Género durante el Ciclo del Proyecto (5 horas)

**Objetivo:** Al final de este módulo, los y las participantes conocerán y comprenderán los EM 5 al 10; tendrán una comprensión clara de qué es un análisis de género y qué involucra; entenderán la diferencia entre las necesidades prácticas y estratégicas; sabrán qué son los datos desagregados, por qué son importantes, y cuándo y cómo recoger estos datos, y; sabrán cuáles son los indicadores sensibles al género, y cómo desarrollarlos.

---

Sesión 5.1	¿Qué es el Análisis de Género? (1 hora y 30 minutos)
Sesión 5.2	Necesidades Prácticas y Estratégicas de Género (50 minutos)
Sesión 5.3	¿Qué son los Indicadores Sensibles al Género? (1 hora y 20 minutos)
Sesión 5.4	¿Qué son los Datos Desagregados? (1 hora y 20 minutos)

---

#### **Módulo 6 - Participación, Empoderamiento, y Dignidad (2 horas)**

**Objetivo:** Al final de este módulo, los y las participantes conocerán y entenderán los EM 11 al 13, y tendrán una comprensión clara de las dimensiones de género para participación, dignidad, y empoderamiento.

Sesión 6.1 - Acceso y participación (1 hora)

Sesión 6.2 - Dignidad y Empoderamiento (1 hora)

### **DÍA TRES (6 horas de capacitación)**

#### **Módulo 7 - Violencia de Género (2 horas y 30 minutos)**

**Objetivo:** Al final de este módulo, los y las participantes conocerán y entenderán los EM 14 y 15, y tendrán una comprensión clara de lo que pueden hacer para prevenir y responder a la VG, aunque no estén trabajando explícitamente en el tema.

Sesión 7.1 ¿Qué es VG? (1 hora)

Sesión 7.2 Oxfam y VG en Emergencias (1 hora y 30 minutos)

---

#### **Módulo 8 - Innovaciones, Cambio Transformativo, y Agentes de Cambio (3 horas)**

**Objetivo:** Al final de este módulo, los y las participantes habrán reflexionado sobre sus roles como agentes de cambio, y habrán creado un plan de acción en género para su propio contexto de trabajo.

Sesión 8.1 Metáfora de la Danza (15 minutos)

Sesión 8.2 Innovaciones y Cambio Transformativo (1 hora)

Sesión 8.3 Resumen de los Mensajes Claves (15 minutos)

Sesión 8.4 Plan de Acción en Género (1 hora y 30 minutos)

---

#### **Módulo 9 - Cierre del Taller y Evaluación (30 minutos)**

Sesión 9.1 Cierre del Taller y Evaluación (30 minutos)

### **OPCIONAL**

#### **Módulo 10 - Prevención de Explotación y Abuso Sexual (2 horas y 30 minutos)**

**Objetivo:** Al final de este módulo, los y las participantes conocerán y entenderán el EM 16, y tendrán una comprensión clara de la posición de cero tolerancia que mantiene Oxfam en sus políticas respecto a EAS y PEAS.

Sesión 10.1 ¿Qué es la Explotación y el Abuso Sexual? (30 minutos)

Sesión 10.2 ¿Cuál es la posición de Oxfam sobre EAS? (1 hora)

Sesión 10.3 Estudios de Caso en PEAS (1 hora)

---

## **Preparación para el taller**

### ***Equipo necesario***

Esta capacitación puede ser adaptada de acuerdo a los recursos disponibles. Para las presentaciones, se puede utilizar PowerPoint, retroproyectores (RP), o rotafolios.

Si se decide utilizar el formato PowerPoint, también es necesario tener una computadora portátil y un proyector. Si estos dispositivos no están disponibles, se puede imprimir y distribuir las presentaciones de PowerPoint, o imprimir las diapositivas en acetato para proyección con el RP.

Adicionalmente, se necesitarán los siguientes materiales: rotafolios, marcadores, "post-its", tirro o cinta adhesiva.

### ***Materiales y folletos para participantes***

Todos los folletos, una copia de los Estándares Mínimos de Oxfam, y el manual, deben ser distribuidos a los y las participantes (de forma electrónica en un CD o en memorias USB). El manual completo debe estar disponible en la sala de capacitación; los y las participantes necesitarán referirse al manual durante el taller. De ser posible, se debe obtener el marco lógico que los y las participantes utilizan para su trabajo actual. Este marco lógico será utilizado para los ejercicios prácticos en el Módulo 5. Además, se debe tener a mano los documentos de orientación y políticas de género que utilizan los afiliados o contrapartes que participan en el taller. Estos documentos serán utilizados en el Módulo 2, Sesión 2.1 - Misión y Enfoque de Oxfam.

### ***Cuenta Regresiva al Taller***

#### ***Aproximadamente seis semanas antes del taller:***

En coordinación con el Representante de País y Asesor(a)/Oficial de Género, y tomando en cuenta el contexto específico (ej.: si hay una emergencia aguda, si la capacitación se da en el marco de preparación, etc.) decidan cómo se entregará el taller. ¿Hay tiempo para realizar el taller completo? ¿O solo es posible entregar ciertos módulos? ¿Cuáles son las prioridades? ¿Ya se ha tocado PEAS con el personal y las contrapartes? ¿O se debe incluir el módulo opcional como parte de la capacitación en género? ¿Es factible un taller residencial? Decidan también acerca de los y las participantes - cuántos y quiénes.

#### ***Un mes antes del taller:***

Envíen un esbozo del taller a los y las participantes, incluyendo los títulos de los módulos y las sesiones a cubrir, y cualquier documento de contexto que se debe leer antes de la capacitación. Estos documentos deben incluir el Manual de Género en Emergencias, y los Estándares Mínimos.

Envíen un pequeño cuestionario para que los y las participantes lo llenen y lo devuelvan. Las respuestas a este cuestionario deben brindar algunos antecedentes para los y las facilitadores/as acerca de los conocimientos y las expectativas de los y las participantes, que ayudarán para preparar el taller. También ayuda a involucrar a los y las participantes en anticipación al taller. Un ejemplo de un cuestionario se encuentra en el Paquete de Apoyo.

Confirmar el local para la capacitación. El local debe tener sillas y mesas en forma de media-luna o herradura (si estas formas son culturalmente apropiadas), e instalaciones para utilizar equipo electrónico (proyector, energía eléctrica confiable), y un respaldo para rotafolio.

#### ***Una semana antes del taller:***

Preparen todas las presentaciones y folletos utilizando el Paquete de Apoyo.

Preparen la agenda del taller (una muestra se encuentra en el Paquete de Apoyo), y los listados de recursos.

Preparen los materiales necesarios (ej.: rotafolios, libretas, etc.)

Preparen un folder para cada participante para guardar todos los documentos. Este folder debe incluir la agenda del taller, cualquier información logística (hospedaje, alimentación, transporte, mapas locales), y un listado de los nombres de los y las participantes y sus organizaciones, y una libreta.

Confirmar los refrigerios - si la capacitación abarca el día entero, la alimentación debe incluir almuerzo y dos refrigerios. Aseguren que la alimentación o bebidas sean culturalmente apropiadas.

#### ***Dos días antes del taller:***

Verifiquen que las luces, adaptadores, extensiones, tomacorrientes, y equipo informático estén funcionando. Recuerden verificar si se puede abrir todos los documentos (y mostrar los videos) que utilizarán durante la capacitación, y que el equipo disponible sea compatible.

---

## **Facilitación del taller**

Cada sesión incluye un procedimiento detallado. A continuación se incluyen algunas sugerencias generales para la facilitación:

**Inclusión:** Los y las participantes deben sentirse incluidos/as para poder participar plenamente. El sentido de la inclusión puede ser promovido al permitir tiempo para presentaciones - aún si los y las participantes ya se conocen - incluyendo los y las facilitadores/as. Los y las facilitadores/as deben monitorear la dinámica del grupo para asegurar que nadie sea excluido. Sus acciones pueden incluir guiar las discusiones para estar consciente de las personas más dominantes, y animar a otras personas a dar sus insumos o compartir sus experiencias. Las personas que ya se conocen y se sientan juntas también podrían dominar o sesgar la dinámica de grupo. Consideren mover a las personas en el salón si notan esta tendencia. El trabajo en grupos pequeños también es valioso, ya que algunas personas se sienten más cómodas trabajando en formatos más personales.

**Respeto:** Los y las participantes deben sentirse respetados/as para poder participar plenamente y aprender. Escuchen y reconozcan a todos y todas durante la evolución de las sesiones.

**Seguridad:** Brinden un ambiente de aprendizaje seguro y de respeto al explicar los objetivos del programa y la agenda de la capacitación, y permitir que los y las participantes se conozcan. De esta manera los y las participantes tendrán más control y conocimiento, se sentirán más seguros/as y estarán más propensos/as a contribuir. La disposición de los asientos para los y las participantes también es importante - presten atención a las normas culturales aplicables a hombres y mujeres en el entorno público; ¿es apropiado que los hombres y las mujeres se sientan juntos o trabajen juntos? El respeto a las normas culturales también ayuda a promover un sentimiento de seguridad y confianza. Ver el contexto local, abajo.

**Enunciar las reglas del juego:** Para asegurar que el taller se desarrolle con fluidez, se establecen algunas reglas generales que los y las participantes deberán respetar. En vez de describirlas como "reglas del juego", este taller hace referencia a la responsabilidad social de los y las participantes de asegurar la puntualidad, no interrumpir las sesiones, o no utilizar computadoras portátiles o teléfonos celulares durante el taller. Estas disposiciones se mencionan en Sesión 1.5 - Responsabilidad Social.

**Tiempo:** Estén atentos/as al tiempo - es importante tener un horario y respetarlo. Permitan la discusión y el debate, pero no teman avanzar cuando el tiempo así lo demande. Los temas que se encuentren fuera del alcance del taller, o que no se lograron explorar por falta de tiempo, pueden ser "estacionados" y guardados para otro momento o día. Nombrar a una persona para controlar el tiempo puede resultar útil.

**Idioma:** Aunque los y las participantes digan que estén dispuestos/as a recibir el taller en cierto idioma de operaciones (ej.: francés, español, inglés), es posible que no puedan entender todo. Es importante enfatizar que está bien hacer preguntas, y que si alguien siente pena por preguntar, hay que recordar que probablemente hay varias otras personas que también tenían dudas sobre lo mismo, y que se sentirán aliviadas de que por fin alguien lo preguntó. Intenten traducir los conceptos técnicos. Busquen a una persona con pericia en idiomas para traducir, o pregunten al grupo y alguien puede ofrecerse a ayudar.

**Contexto local:** Estén conscientes de contextos locales de religión y cultura. Por ejemplo, puede ser más apropiado trabajar en grupos separados de hombres y mujeres, o tal vez haya que asignar tiempo extra para oraciones o para cumplir con ciertos requerimientos alimentarios.

**Manejar los conflictos:** Cuando los y las participantes tengan puntos de vista diferentes, promuevan el debate pero no permitan que la discusión invada el tiempo asignado para la capacitación. Sugieran que se puede continuar la conversación durante los recesos. Mantengan respeto por los diferentes puntos de vista.

**Monitoreo:** Recuerden realizar el "monitoreo" con los y las participantes durante la capacitación. ¿Cuáles son las dinámicas de género u otras dinámicas de poder? Aseguren que todos y todas estén participando. ¿Algunas personas están hablando más que otras? ¿Todos y todas se sienten lo suficientemente cómodos/as y seguros/as para participar? Aseguren incluir a las personas que todavía no han opinado.

**Motivar y animar:** Dinámicas de animación son actividades cortas que sirven cuando los y las participantes se sienten cansados/as o necesitan un descanso. Se puede preguntar si los y las participantes tienen alguna dinámica que pueden compartir (y que serán culturalmente apropiadas), o escoger de algunos ejemplos que se enumeran abajo. Pueden nombrar a un grupo de personas como los o las "animadores/as" (ver Sesión 1.5, Responsabilidad Social). Intenten no restar tiempo de los recesos para alargar las sesiones - los momentos informales son importantes para fomentar la discusión y los contactos.

#### **Ejemplos de dinámicas:**

*Metáforas de estados de ánimo* - Pidan a los y las participantes que mencionen un color y/o animal que represente su estado de ánimo - y que le expliquen al grupo por qué escogieron ese color/animal.

*Globo en medio* - Pidan a todos y todas que formen un círculo. Lanza un globo en medio del grupo, y pide que entre todos eviten que toque el suelo.

*Lluvia* - Pidan a los y las participantes levantarse y empezar a tocar sus cabezas con sus dedos, como una lluvia suave. Díganles que debe empezar a "llover" mas fuerte a medida avancen por sus cuerpos, de modo que cuando lleguen a sus rodillas estén aplaudiendo fuertemente. La lluvia debe volverse más suave a medida vuelven a subir por sus cuerpos, hasta llegar a sus cabezas nuevamente.

*Canciones* - Pidan a los y las participantes que escojan una canción local.

*Nota:* Es de vital importancia estar consciente de lo que es (o no) culturalmente apropiado para las dinámicas

## Módulo 1 - Apertura del Taller

**Objetivo:** La apertura del taller busca presentar el taller para los y las participantes, potenciando su sentido de pertenencia y seguridad, y su comprensión acerca de lo que está por venir. Este módulo asienta las bases para la participación activa.

**Sesiones:**

1.1	Bienvenida	5 minutos
1.2	Presentaciones	15 minutos
1.3	Expectativas	15 minutos
1.4	Objetivos/Agenda	10 minutos
1.5	Responsabilidad Social	5 minutos

**TIEMPO TOTAL: 50 minutos**



---

## **Sesión 1.1 - Bienvenida**

**Tiempo:** 5 minutos

**Preparación:** Ninguna

**Resumen:** Esta sesión formalmente abre el taller.

**Documentos de Contexto:** Ninguna

**Procedimiento:**

1. Saludar y dar la bienvenida a los y las participantes.
2. Presentar el taller - "Este es un taller sobre los Estándares Mínimos de Oxfam para Género en Emergencias."
3. Presentarse y otros/as facilitadores/as - sus nombres y un pequeño resumen de su rol actual.
4. Brevemente dar los detalles de las instalaciones (baños, etc.) e indicaciones de seguridad (en caso de incendios, desastres naturales, etc.) Explicar a los y las participantes que se explicará en breve la agenda, pero primero es importantes que todos y todas se presenten.

---

## Sesión 1.2 - Presentación

**Tiempo:** 15 minutos si son 20 participantes o menos (si son más de 20 participantes, es posible que se necesite más de 20 minutos).

**Preparación:** Papel y lápices

**Resumen:** Presentar a los y las participantes y generar una sensación de inclusión.

**Documentos de Contexto:** Ninguna

**Procedimiento:**

1. Empiecen con una dinámica. Se comparten varias opciones abajo. Alternamente, podrían utilizar una dinámica adaptada/desarrollada para el contexto local.
2. Procedan con una actividad de presentación. Se comparten varias opciones abajo. También hay algunas opciones que combinan una dinámica para romper el hielo con una actividad de presentación.

### **Ideas rápidas para grupos grandes (más que 20 participantes)**

#### **Dinámicas para Romper el Hielo**

**¿Alguna vez?** Pidan a los y las participantes que se paren. Pidan que levanten sus manos y aplaudan o pisen con los pies si...

Han asistido antes a un taller...

... han asistido antes a un taller de género...

...han asistido antes a un taller de género en emergencias...

...han facilitado un taller sobre género o género y emergencias antes.

#### **Actividades de presentación:**

**Presentación con parejas.** Dividan a los y las participantes en grupos de dos personas, y pídanles que se presenten entre sí, y después que le presenten su pareja al grupo. La información presentada debe incluir su nombre y cargo/organización.

**Presentación con aplausos.** Todos y todas se paran. Uno por uno, cada participante se presenta. Cuando cada persona dice su nombre, el resto del grupo aplaude una vez y repite su nombre.

### **Actividades más largas para grupos más pequeños (menos de 20 participantes):**

#### **Combinación: dinámica para romper el hielo y actividades de presentación:<sup>1</sup>**

**Imagina un mundo con igualdad de género.** Pidan a los y las participantes que reflexionen con una pareja durante cinco minutos, acerca de cómo sería un mundo con igualdad de género. Después pídanles que dibujen un imagen que exprese esta visión (un diagrama, caricatura, etc.) o que piensen en una frase o una palabra. Pídanle a una persona de cada pareja que explique su dibujo (colocándolo en la pared para que todos y todas lo puedan ver) o su frase/palabra, y que se presente a sí mismo y a su pareja también.

**Tres verdades y una mentira:** Pide a cada persona que escriba su nombre y cuatro afirmaciones sobre sí mismo/a en una hoja de papel. Tres de estas afirmaciones deben ser

---

<sup>1</sup> Adaptado de "Género y Reducción de Riesgo de Desastres: Paquete de Capacitación", Oxfam GB, julio, 2011.

verdaderas, y una debe ser una mentira. Por ejemplo: "A Rosa le gusta la música, ella juega fútbol cada fin de semana, tiene gemelos, y tuvo que viajar dos días para llegar a este taller." Los y las participantes circulan con sus hojas de papel. Deben reunirse en parejas, mostrar sus hojas, e intentar adivinar cuál de las afirmaciones es mentira.

**Resumen final:** Cierren la sesión reconociendo la importancia de las presentaciones para que todos y todas se sientan cómodos/as y a gusto. Expliquen que ahora pasarán a discutir sus expectativas.

---

## Sesión 1.3 - Expectativas

**Tiempo:** 15 minutos

**Preparación:** Rotafolio, marcadores, tarjetas de colores o "post-its".

**Resumen:** Esta sesión les dará a los y las facilitadores/as la oportunidad de explicarles a los y las participantes que intentarán cumplir con sus expectativas, aclarar algunas ideas erróneas acerca del taller, y señalar de antemano alguna de las expectativas que no podrá ser cumplida.

**Documentos de Contexto:** Ninguna

**Procedimiento:**

1. Pidan a los y las participantes que discutan sus expectativas para el taller con los colegas que tienen a la par.
2. Cada participante debe tomar dos minutos para escribir dos de sus expectativas en una de las tarjetas de color.
3. El grupo vuelve a plenaria, pidan a los y las participantes que pasen al frente para pegar sus tarjetas en una hoja del rotafolio. Lean las expectativas en voz alta.
4. Agrupen las expectativas por tema. Expliquen si este taller podrá, o no, tratar cada una de las expectativas compartidas. Si el taller no tocará cierta expectativa, expliquen por qué, y cómo los y las participantes interesados/as podrán acceder los conocimientos necesarios. Por ejemplo, los y las participantes podrían ser referidos/as a la persona de contacto apropiada en Oxfam, u otros recursos. Alternamente, alguna de las personas presentes en el taller podría ayudar.

**Resumen final:** Ahora que se han discutido las expectativas de los y las participantes, infórmenles que pasarán a revisar los objetivos actuales del taller, y cómo encajan con sus expectativas, y posteriormente repasarán la agenda.

---

## Sesión 1.4 - Objetivos y agenda

**Tiempo:** 10 minutos

### Preparación

- ⇒ Rotafolio o diapositiva PowerPoint con los objetivos del taller.
- ⇒ Agenda preparada en los folders de los y las participantes.

**Resumen:** Explicar los objetivos del taller inmediatamente después de la sesión de expectativas aclarará exactamente lo que busca hacer la capacitación. Compartir la agenda promoverá un sentido de inclusión y control para los y las participantes - sabrán qué esperar.

**Documentos de Contexto:** Ninguna

### Procedimiento:

1. Lean los objetivos del taller del rotafolio o PowerPoint preparado.
2. Repasen cada objetivo, tomando el tiempo para asegurar que los y las participantes entiendan los propósitos, objetivos, y resultados esperados del taller. Faciliten una discusión para aclarar cualquier otra pregunta o duda. Relacionen los objetivos con las expectativas que acaban de ser mencionadas por los y las participantes, y resalten aquellas expectativas que serán cumplidas.
3. Presentar el propósito del taller: *mejorar el enfoque de Oxfam para la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en el contexto de las respuestas humanitarias*. Los Estándares Mínimos de Oxfam para Género en Emergencias (EM) serán presentados, y los y las participantes obtendrán los conocimientos y habilidades necesarias para implementarlos. Esta capacitación también contribuirá a fortalecer los equipos y potenciará su colaboración.
4. Presenten los objetivos específicos del taller. Al final de este taller, los y las participantes habrán:

#### Objetivos:

- ⇒ Comprendido los estándares mínimos de Oxfam para género en emergencias, y conocerán su manual de aplicación correspondiente.
- ⇒ Aprendido cómo y por qué el género y la rendición de cuentas son elementos esenciales en las intervenciones en emergencias e intervenciones de desarrollo de largo plazo.
- ⇒ Desarrollado estrategias de campo, e identificado pasos específicos para lograr el cumplimiento de los estándares mínimos de Oxfam en respuestas a emergencias en curso o en el futuro.
- ⇒ Aclarado y definido sus roles en la promoción de la igualdad de género en su contexto, en la respuesta a emergencias, y en la planificación de largo plazo.

5. Refieran a los y las participantes a que revisen la agenda en su folder.
6. Expliquen cómo cada sesión del taller construye sobre el anterior para lograr los objetivos de la capacitación.
7. Mencionen los recesos (refrigerios y almuerzos), y otros temas de rutina (baños, etc.)
8. Mencionen que será un taller largo (tres días) con materiales densos, y que será necesaria la animación. Expliquen que en la próxima sesión, se asignarán responsabilidades para la animación, y que estas responsabilidades rotarán durante el taller.
9. Digan que cada día en la mañana habrá un breve repaso. Expliquen que en la próxima sesión, se asignarán responsabilidades para los repasos matutinos, y que estas responsabilidades rotarán durante el taller.

**Resumen final:** Cierren la sesión diciendo que ahora los y las participantes conocen los objetivos de la capacitación y los módulos y las sesiones del taller, y pasarán a conocer los métodos a utilizar para que la capacitación se desarrolle con fluidez.

---

## Sesión 1.5 - Responsabilidad Social

**Tiempo:** 5 minutos

**Preparación:** Un rotafolio preparado con el listado de responsabilidades.

**Resumen:** Esta sesión revisa las responsabilidades de los y las participantes para asegurar que el taller se desarrolle con fluidez.

**Documentos de Contexto:** Ninguna

**Procedimiento:**

1. Expliquen a los y las participantes que su presencia en este taller implica inversión por parte de su organización. Por lo tanto, tienen la responsabilidad de comprometerse y dar el 100% de su atención.
2. Coloquen el rotafolio y lean las responsabilidades:
  - ⇒ Teléfonos celulares en "silencio" (solo contestar en caso de emergencias)
  - ⇒ No enviar o leer mensajes de texto
  - ⇒ No usar computadoras portátiles
  - ⇒ Respetar los tiempos - intentemos empezar y terminar a tiempo
  - ⇒ Respetar otros/as participantes/as y la facilitación - no interrumpir.
3. Pregunten a los y las participantes si hay otras responsabilidades que creen que deben ser agregadas. Discutir y llegar a un acuerdo. Escribe estas responsabilidades en el rotafolio.
4. Seleccionen a una persona para encargarse del tiempo.
5. Seleccionen a una persona para encargarse de monitorear el uso de teléfonos celulares o computadoras portátiles.
6. Asignen a un grupo de personas (podría ser por mesa u otra agrupación, por ejemplo, todas las personas de cierta localidad o área programática) para encargarse de las dinámicas de animación. Esta responsabilidad debe rotarse durante el taller - dependiendo de la cantidad de personas, podría rotar diariamente.
7. De la misma manera, asignen a un grupo de personas para encargarse de los repasos matutinos. Esta responsabilidad debe rotarse durante el taller - dependiendo de la cantidad de personas, podría rotar diariamente. Los repasos deben realizarse al inicio de cada nuevo día del taller, repasando el trabajo realizado el día anterior.
8. Pregunten a los y las participantes si comprenden y se comprometen a cumplir estas responsabilidades.

**Resumen final:** Cierren la sesión subrayando que los y las participantes han acordado asumir unas responsabilidades básicas para garantizar el buen funcionamiento del taller.

### Cierre del Módulo 1:

Agradescan a los y las participantes por sus aportes en el módulo. Recapitulen que el módulo ha: presentado el taller, presentado los y las participantes entre sí y a los y las facilitadores/as, aclarado expectativas y objetivos, y esbozado las responsabilidades claves de los y las participantes para que el taller sea un éxito. Cierren el módulo - ¡Ahora ya podemos empezar!

## MÓDULO 2 - El Enfoque y la Misión de Oxfam

**Objetivo:** Al final de este módulo, los y las participantes:

- ⇒ Podrán expresar la misión de Oxfam
- ⇒ Conocerán los documentos de orientación y las políticas de género aplicables (por afiliado)
- ⇒ Entenderán por qué y cómo fueron desarrollados los Estándares Mínimos para Género en Emergencia y su manual correspondiente.
- ⇒ Habrán repasado los conceptos claves.
- ⇒ Entenderán por qué es importante considerar el género en emergencias.

**Sesiones:**

- |     |   |                     |
|-----|---|---------------------|
| 2.1 | El Enfoque y la Misión de Oxfam                   | 1 hora y 15 minutos |
| 2.2 | Introducción a los Estándares Mínimos y al Manual | - 20 minutos        |
| 2.3 | Términos Claves                                   | 20 minutos          |
| 2.4 | ¿Por qué es importante el género en emergencias?  | 1 hora y 15 minutos |

**TIEMPO TOTAL: 3 horas y 10 minutos**



---

## Sesión 2.1 - El enfoque y la misión de Oxfam

**Tiempo:** 1 hora y 15 minutos

### Preparación

- ⇒ Presentación PowerPoint o rotafolios preparados
- ⇒ Película: "Inducción al Género, OGB"
- ⇒ Investigación acerca de las políticas de género de los afiliados y contrapartes participando en el taller.

**Resumen:** Esta sesión sienta las bases para lo demás del taller, y aporta el contexto para entender los Estándares Mínimos de Oxfam para Género en Emergencias y el manual desarrollado para su implementación. Será un ejercicio de recordatorio para el personal que ya lleva algún tiempo en Oxfam, y para personas nuevas presenta la misión y las políticas de género de Oxfam.

### Documentos de Contexto:

- ⇒ Páginas web de afiliados y OI
- ⇒ Políticas de género y documentos de orientación de los afiliados correspondientes.
- ⇒ Plan Estratégico de OI Exigiendo Justicia
- ⇒ Dossier Humanitario de Oxfam: <https://sumus.oxfam.org/humanitarian-dossier/wiki/humanitarian-dossier-version-4-november-2011-english>
- ⇒ Revisión de Políticas y Prácticas: Igualdad de Género y Derechos de las Mujeres en Emergencias, Red de Gestión de Emergencias de Oxfam, Sub-Grupo de Género en Emergencias, junio, 2010.

### Procedimiento:

1. Informen a los y las participantes que verán un video de 10 minutos llamado "Inducción de Género, Oxfam GB", y que mientras vean el video deben identificar por lo menos un tema de género que es discutido. Muestra el video.
2. Faciliten una discusión después, preguntándoles a los y las participantes cuáles temas de género pudieron identificar.
3. Pregunten a los y las participantes por qué existe Oxfam (pide aportes individuales). Faciliten una breve discusión, y muestren un PowerPoint o rotafolio que explica:

**La visión de Oxfam es de un mundo justo sin pobreza.** Imaginamos un mundo en el que las personas puedan influir en las decisiones que afectan sus vidas, disfrutar de sus derechos y asumir sus responsabilidades como ciudadanos de pleno derecho de un mundo en el que todos los seres humanos son valorados y tratados con equidad ([www.oxfam.org/es/about/what/objetivo-y-convicciones](http://www.oxfam.org/es/about/what/objetivo-y-convicciones))

4. Resalten que Oxfam existe para tratar la desigualdad, incluyendo la desigualdad de género.
5. Realicen una breve presentación utilizando PowerPoint o rotafolios preparados con la siguiente información acerca de Oxfam. Expliquen que los y las participantes conocerán muchos elementos, pero es importante repasar como base fundamental para lo demás de la capacitación.

### ¿Quién es Oxfam?

Oxfam es una confederación de 17 organizaciones afines con diferentes áreas de pericia y con sus propias políticas y programas. Sin embargo, los afiliados comparten una visión, sus filosofías, prácticas de trabajo, estándares de programa, principios de asocio, y valores de marca.

## ¿Cómo trabaja Oxfam en contextos humanitarios?

En el caso de las intervenciones humanitarias, cualquier respuesta de un afiliado se considera una respuesta de la confederación internacional, **y los afiliados deben “actuar bajo los principios” y “aspirar a cumplir con los estándares” de Oxfam.**

Si un afiliado está trabajando con contraparte(s), estas también deben seguir los mismos principios y aspirar a cumplir con los estándares humanitarios y de calidad. Estos estándares están claramente delineados en el Dossier Humanitario de Oxfam (DH), el principal documento de referencia que explica los compromisos claves de Oxfam para el trabajo humanitario.

### Lo que distingue a Oxfam:

Trabajamos con contrapartes y aliados como iguales, y les apoyamos para lograr sus objetivos.

Nuestro trabajo se basa en nuestra creencia de que la pobreza es el resultado de la negación de derechos humanos básicos para hombres y mujeres. Creemos que la pobreza y la injusticia son problemas globales que necesitan una solución global.

Vamos más allá que otras agencias con nuestro Enfoque de Programa Unificado<sup>2</sup>, que llevará a la integración y fortalecimiento mutuo de nuestros esfuerzos de ayuda (a través de la respuesta humanitaria), desarrollo de más largo plazo (a través de la construcción de resiliencia), y campañas, como la base para lograr nuestra meta de:

- ⇒ Trabajar con otros para brindar asistencia de calidad que salva vidas;
- ⇒ Apoyar la resiliencia de comunidades que enfrentan mayores números de desastres naturales o conflictos prolongados;
- ⇒ Promover la responsabilidad y la capacidad humanitaria en estados y la sociedad civil;
- ⇒ Poner al género en el centro de todo nuestro trabajo.

Estos tres pilares se traslapan. Cada pilar informa y apoya a los otros. Por ejemplo, los conocimientos adquiridos de programas de desarrollo de largo plazo deben ayudar a informar para la preparación ante emergencias; temas identificados durante la respuesta a emergencias pueden ser incorporados en esfuerzos de incidencia y campañas, y; sitios donde Oxfam ha completado una respuesta a emergencias podrían requerir apoyo continuo a través de las fases de recuperación y transición hacia el desarrollo de largo plazo<sup>3</sup>.

### El Enfoque de Oxfam respecto al Género

Una de las mejores prácticas aceptadas en la comunidad humanitaria global es que para que una intervención sea efectiva, las diferentes necesidades de las mujeres, niñas, niños, y hombres, deben ser comprendidas y tomadas en cuenta. Se ha colaborado mucho entre agencias para desarrollar herramientas que se ajusten para cumplir con esta práctica. Por ejemplo, el Comité Permanente Entre Agencias (IASC por sus siglas en inglés) ha publicado un Manual de Género en Acciones Humanitarias (2006)<sup>4</sup> y ha desarrollado la Herramienta de Marcadores de Género (2009),<sup>5</sup> que brinda una puntuación de entre 0 y 2 si un proyecto humanitario avanza la igualdad de género.

---

<sup>2</sup>Del borrador del Modelo de Operación Humanitaria de Oxfam

<sup>3</sup> Adaptado del borrador de la Estrategia Humanitaria 2020, con el Modelo Operativo para el Cambio Humanitario Escalonado, Versión 9.9, marzo, 2012

<sup>4</sup> [http://www.humanitarianinfo.org/iasc/pageloader.aspx?page=content-subsidi-tf\\_gender-genderh](http://www.humanitarianinfo.org/iasc/pageloader.aspx?page=content-subsidi-tf_gender-genderh)

<sup>5</sup> <http://oneresponse.info/crosscutting/gender/Pages/The%20IASC%20Gender%20Marker.aspx>

El género ha sido un pilar central del Plan Estratégico de Oxfam, y sigue siendo un pilar fundamental en el plan actual (2013-2020). El **Objetivo de Cambio Externo** de Derechos en Crisis es: reducir el impacto de desastres naturales y conflictos para asegurar que menos personas se mueran, se enfermen, o sufran de inseguridad o privación. Mujeres, hombres, y niñas y niños más vulnerables ejercerán su derecho de tener acceso a sus necesidades esenciales de agua, alimentación, y saneamiento, vivir libres de violencia, y tomar el control de sus propias vidas.

**El Enunciado de Impacto** de Derechos en Crisis: Para el año 2019 Oxfam ha apoyado a la construcción de resiliencia en más comunidades en por lo menos 30 países de alto riesgo, reduciendo de esta manera el riesgo y los impactos de desastres y conflictos. Para el final de esta década, Oxfam ampliará su alcance para asegurar la asistencia humanitaria de alta calidad y protecciones adecuadas para una vida digna a tres veces más personas que las alcanzadas al final de la década anterior; apoyados por responsables nacionales primarios que cumplen su deber, y priorizando la sensibilidad de género y el empoderamiento de las mujeres.

6. Recuerden a los y las participantes cuáles afiliados están presentes en el taller. Si hay diferentes afiliados de Oxfam trabajando en un mismo país, esta es una buena oportunidad para informar a las contrapartes de quiénes son. Recuerden también que cada afiliado opera de forma diferente, y que esto incide en el tipo de políticas u otros documentos de orientación que utilizan para tratar la desigualdad de género en las respuestas humanitarias. Por ejemplo:

#### **Diferencia entre afiliados:**

- ⇒ Los afiliados difieren en sus formas de operación - algunos son de operación directa a través del despliegue de equipos internacionales y reclutamiento de personal nacional, mientras otros afiliados trabajarán únicamente a través de contrapartes. Algunos afiliados financian a otros afiliados para responder, y otros trabajan a través de una combinación de estas tres modalidades. Estas diferencias inciden en el nivel de interacción que los afiliados tendrán con los y las beneficiarios/as: afiliados operativos tendrán contacto directo con beneficiarios/as, mientras los que trabajan a través de contrapartes u otros afiliados tendrán menos.
- ⇒ Los afiliados que trabajan con diferentes tipos de contrapartes - algunos colaboran únicamente con contrapartes que trabajan hacia la justicia de género, otros colaboran con una gama de contrapartes en relaciones más largas, y otros colaborarán en socios nuevos que emergen para una respuesta específica.
- ⇒ Algunos afiliados tienen un énfasis fuerte en género, mientras otros lo consideran como un tema general y transversal.
- ⇒ Finalmente, los afiliados son de diferentes tamaños y "edades" en cuanto al tiempo que han sido parte de la confederación.
- ⇒ Por ejemplo, OGB es el afiliado más antiguo y más grande, es miembro del Humanitarian Consortium Governance Group (HCGG), e implementa sus respuestas de forma directa cuando consideran que trabajar con contrapartes no es posible<sup>6</sup> ; despliegan equipos internacionales y reclutan personal local, teniendo así un alto grado de interacción con los y las beneficiarios/as. Tienen una gran cantidad de documentos de orientación sobre género en emergencias, que van desde una política regidora, hasta marcos estratégicos y guías operativas para asegurar que se protejan y se promuevan la igualdad de género y los derechos de las mujeres en respuestas a emergencias. De hecho, en una revisión de las políticas y prácticas en la confederación acerca de género de emergencias, se encontró que muchos afiliados usan los documentos de OGB como referencia.

---

<sup>6</sup> Por ejemplo, donde la escala crece o la emergencia es aguda.

7. Hablen sobre la política de género o documentos de orientación que son utilizados por los afiliados y/o contrapartes presentes en el taller (estos documentos se deben localizar y conseguir de antemano). Podría ser un resumen de su documento principal de política u otro documento de orientación. Si estos documentos no existen, utiliza el ejemplo de OGB:

#### **Política de Género de OGB<sup>7</sup>**

Esta política representa el compromiso organizativo de OGB con la igualdad de género. Ha sido redactado para ayudar al personal y voluntarios/as a asegurar que su trabajo mejore las vidas de mujeres y hombres, y que promueva la igualdad de género. La política tiene los siguientes principios:

- ⇒ En toda la organización, basaremos nuestro trabajo en un entendimiento común que la igualdad de género es clave para superar la pobreza y el sufrimiento.
- ⇒ Trabajaremos con mujeres y hombres para tratar las ideas y creencias específicas que crean y refuerzan la pobreza relacionada al género.
- ⇒ Las mujeres y niñas serán empoderadas en todos los aspectos de nuestro programa y nuestras formas de trabajo, y a menudo priorizaremos el trabajo que específicamente sube el estatus de las mujeres.
- ⇒ Nuestras prácticas internas y formas de trabajo reflejarán nuestro compromiso con la igualdad de género.

#### **Puntos No-Negociables de Género para OGB:**

*Reclutamiento* - Candidatos/as tendrán que demostrar voluntad para tratar a mujeres y hombres de forma igualitaria en todos los aspectos de la vida y, donde sea relevante, para tratar las desigualdades entre mujeres y hombres en su área de trabajo.

*Gestión de Desempeño* - El personal en la División Internacional y la División de Campañas y Política incluye temas de género en sus objetivos de desempeño. Esto puede ser realizado al incorporar puntos de género en un objetivo existente, o al desarrollar un objetivo directo para género.

*Programa* - Todos los nuevos Planes de Implementación de Programa (PIP) deben tratar plenamente los temas de género. Esto ayuda a formar los objetivos de programa, proyectos, indicadores de monitoreo, y presupuesto. Todos los proyectos que corresponden a estos PIP deben reflejar efectivamente estos requisitos en sus objetivos, actividades, indicadores, y presupuestos.

*Programa (incidencia y campañas)* - Estrategias de incidencia y campañas serán basadas en un análisis efectivo de género que examina el tema, y las estrategias contendrán objetivos, actividades, y materiales que tratan explícitamente los diferentes problemas para mujeres y hombres.

*Humanitario* - Las mujeres participarán activamente en el diseño y la orientación de las actividades del programa humanitario (ej.: al determinar el tipo y la cantidad de alimentos a ser distribuidos; la preferencia es que la ración de alimentos sea repartida directamente a las mujeres integrantes del hogar. En actividades generadoras de ingresos económicos, las mujeres deben ser población meta específica). Temas de dignidad, para mujeres y niñas en particular, serán incluidos en todas las evaluaciones humanitarias. Una

---

<sup>7</sup> De: Promoción de Igualdad de Género y Programas Humanitarios - Paquete de Inducción, Departamento Humanitario de OGB, junio, 2009

estrategia culturalmente apropiada para mejorar la dignidad (necesidades de ropa, protección para menstruación, instalaciones de baños, etc.) será implementada lo más pronto que sea posible en la práctica.

**Resumen final:** Cierren resumiendo que la sesión:

- Ha dado una reflexión acerca de por qué existe Oxfam, y cómo la desigualdad de género ha sido identificada como uno de los temas comunes que todos los afiliados y contrapartes de Oxfam deben superar para lograr la visión.
- Ha revisado los documentos sobre género que existen a nivel del afiliado.
- Ha enfatizado que en la respuesta humanitaria, los afiliados responden como un solo Oxfam bajo principios y políticas comunes. Los estándares mínimos, que serán cubiertas en la próxima sesión, son cruciales en ese sentido.

---

## Sesión 2.2 - Introducción a los Estándares Mínimos y al Manual

**Tiempo:** 10 minutos

### Preparación

Copias de los Estándares Mínimos y Manual, presentaciones de PowerPoint o rotafolios, papel y lápices, (o revistas viejas y tijeras).

**Resumen:** Esta sesión presenta brevemente los Estándares Mínimos de Oxfam para Género en Emergencias y su correspondiente manual para su implementación.

### Documentos de Contexto:

⇒ Manual de Género en Emergencias y Estándares Mínimos

### Procedimiento:

1. Recuerden a los y las participantes, como se comentó en la sesión anterior, que hay muchos documentos de orientación utilizados por los afiliados y contrapartes de Oxfam.
2. Informen a los y las participantes que en una revisión de las políticas y prácticas en la confederación acerca de género en emergencias (junio, 2010), se encontró que hay muchos recursos disponibles, tanto de Oxfam como externos, para ayudarles a las agencias a retomar programación con igualdad de género durante una emergencia. Sin embargo, la realidad en el campo es que muchas veces los temas de género no se toman en cuenta.
3. Informe a los y las participantes que para apoyar a afiliados y contrapartes para que puedan mejorar sus prácticas humanitarias relativas al género, el Grupo de Trabajo sobre Género en Emergencias, como parte de la Red de Gestión de Emergencias, (EMN)<sup>8</sup> ha desarrollado una serie de Estándares Mínimos (EM) sobre Género en Respuestas Humanitarias. Los estándares:
  - Estos estándares parten de políticas existentes y documentos de orientación utilizados por la confederación y los afiliados, incluyendo lineamientos del Comité Permanente entre Organismos sobre género y violencia de género (VG) en emergencias, y los Estándares Mínimos Esfera para Respuesta Humanitaria (2011).
  - Los estándares han sido desarrollados en consulta, colaboración, y consenso con representantes de todos los afiliados de Oxfam, y buscan garantizar un enfoque consistente al interior de Oxfam para promover la igualdad de género en su programación humanitaria.
4. Motiven a los y las participantes a que revisen los EM en sus folletos y materiales. Uno por uno, pidan a los y las participantes que lean uno de los estándares hasta que todos han sido leídos. Los estándares se resumen abajo:

### **Estándares Mínimos para Género en Emergencias**

#### *Promoviendo la Igualdad de Género a través de Prácticas*

⇒ Se debe asegurar una asignación de recursos financieros y humanos apropiados para la promoción de la igualdad de género.

---

<sup>8</sup> La Red de Gestión de Emergencias (EMN) es una comunidad virtual de apoyo entre practicantes que trabaja bajo el HCGG para preparar a Oxfam para dar una respuesta eficiente a emergencias. Es compuesta por practicantes y especialistas humanitarios de todos los afiliados, con representantes líderes de cada afiliado que funcionan como contactos principales para dichos afiliados en temas humanitarios o emergencias. (de: Dossier Humanitario, Versión 4, octubre, 2011, p. 24)

- ⇒ Se debe asegurar que políticas y procedimientos en el lugar de trabajo para asegurar la igualdad de género sean implementados y socializados con el personal. Se deben incluir políticas de RR.HH. para evitar el acoso sexual.
- ⇒ Se debe asegurar la rendición de cuentas del personal de alta gerencia para la promoción de igualdad de género.
- ⇒ Se debe desarrollar capacidad en personal, contrapartes, y alta gerencia, a través de la inducción, capacitación, y reflexión.

#### *Análisis de Género durante el Ciclo del Proyecto*

- ⇒ Deben ser incluidos análisis de género en Planes de Contingencia, incorporando y consultando con programas de desarrollo con enfoque de género.
- ⇒ En consulta con otras partes interesadas, se debe recabar información, hacer análisis, e informar acerca de diferencias de género, usando datos desagregados por sexo y género (y otros factores donde sea posible/relevante), durante todo el ciclo del proyecto y tomando en cuenta temas de seguridad y acceso.
- ⇒ En consulta con mujeres, hombres, niños y niñas, se deben diseñar programas que sean culturalmente apropiados y sensibles al género para tratar las necesidades y requerimientos de seguridad de la población más vulnerable, y para reparar injusticias de género. El diseño del programa debe incorporar una estrategia de género con elementos de política e incidencia.
- ⇒ La programación debe estar entrelazada con objetivos de desarrollo sostenible relacionados al género para el país, incluyendo DRR.
- ⇒ Un análisis de género debe informar el desarrollo de marcos MEAL y la implementación de sistemas de monitoreo y evaluación.
- ⇒ Un análisis de género debe informar el desarrollo y la implementación de sistemas de rendición de cuentas y aprendizaje.

#### *Participación, Dignidad, y Empoderamiento*

- ⇒ Se debe asegurar acceso y participación igualitaria y segura, así como participación significativa de grupos específicos por género en actividades sectoriales de programas humanitarios en el transcurso del ciclo del proyecto, incluyendo distribución, capacitación, y oportunidades para medios de vida.
- ⇒ En consulta con mujeres y niñas, se debe promover activamente su dignidad y empoderamiento en el diseño e implementación de programas.
- ⇒ Se deben desarrollar programas que aseguren que los derechos de mujeres y niñas se tomen en cuenta en emergencias, y se debe asegurar el apoyo (no solo la consulta) de hombres y niños, convirtiéndolos en aliados.

#### *Tratamiento a la Violencia de Género*

- ⇒ Se debe implementar y monitorear intervenciones para asegurar que la programación sea segura en todas las situaciones, en consulta con mujeres, niñas, hombres y niños.
- ⇒ Se debe incidir en comunidades y autoridades locales para políticas y prácticas responsivas al género.

#### *Prevención de Explotación y Abuso Sexual (PEAS)*

- ⇒ Se debe proteger a beneficiarios/as de la explotación y el abuso sexual por parte del personal y las contrapartes.

5. Dividan al grupo en cuatro sub-grupos (de cinco personas cada uno, si hay un total de 20 participantes), y asigna a cada grupo una de las "series" de estándares mínimos



(Promoción de la Igualdad de Género a través de Prácticas Internas; Análisis de Género durante el Ciclo del Proyecto; Participación, Dignidad, y Empoderamiento, y; VG y PEAS).

6. Pidan a cada grupo hacer un dibujo que ilustre cómo se vería la consecución exitosa de sus estándares mínimos alcanzados. Alternamente, podría repartir revistas viejas y pedir que los grupos recorten fotos y construyan un collage. Denles 10 minutos para realizar la actividad.
7. Pidan que cada grupo coloque sus dibujos en el muro para un "paseo de galería", e inviten a todos a dar una vuelta y ver los dibujos. Por lo menos una persona de cada grupo debería quedarse cerca de los dibujos del grupo por si hay preguntas. Son cinco minutos para esta actividad.
8. Presenten el manual (todos y todas deben tener acceso a una copia), informándoles a los y las participantes que el manual fue desarrollado para ayudar a la implementación de los estándares mínimos.
9. Brevemente den un repaso por el manual, señalando los siguientes elementos:
  - ⇒ **Acciones claves** que son necesarias para cumplir con los estándares mínimos. Podrán ser aplicadas de diferentes maneras dependiendo del contexto y las formas de trabajar de afiliados/contrapartes. No todas serán aplicables para todos en cada momento.
  - ⇒ **Indicadores sugeridos** señalan si el estándar mínimo se ha cumplido. Estas solo son sugerencias, y pueden ser adaptados de acuerdo a la situación y el contexto específico.
  - ⇒ **Notas de Orientación** sobre cómo realizar actividades claves y lograr los indicadores.
  - ⇒ **Estudios de Caso** de buenas prácticas y lecciones aprendidas para ilustrar los estándares mínimos.
  - ⇒ **Recursos Útiles**

**Resumen Final:** Cierren la sesión recordándoles a los y las participantes que los EM y el Manual han sido desarrollados para ayudar a asegurar la entrega de una respuesta de calidad y con conciencia de género en toda la confederación de Oxfam. Ambos documentos serán utilizados en mayor detalle en lo que resta de la capacitación.



---

## Sesión 2.3 - Términos claves

**Tiempo:** 20 minutos

**Preparación:** Un juego de hojas de papel A4 con los términos claves, y otro juego con las definiciones. Los términos y las definiciones se comparten abajo. Dependiendo del contexto, algunas explicaciones podrían ser demasiado técnicas o complejas. De ser posible, trabajen con un(a) intérprete antes de la sesión para desarrollar las definiciones en el idioma de trabajo del taller para que sean entendidas fácilmente por los y las participantes. Los y las facilitadores también tendrán que apartar un tiempo para la discusión para terminar de formar la comprensión de los términos para los y las participantes.

**Resumen:** Entender los términos claves es un trabajo previo crucial para esta capacitación. Esta sesión podría ser un simple ejercicio de recordatorio para algunos participantes, pero para otros será una introducción. Un ejercicio rápido al final de esta sesión anima a los y las participantes a colocarse sus "lentes de género".

**Documentos de Contexto:** Ninguna

**Procedimiento:**

### Mercado de Palabras

1. Presentar la actividad "Mercado de Palabras" - los participantes se dividirán en dos grupos, un grupo con los términos claves y el otro con sus definiciones. Los y las participantes entonces deben buscar la palabra o definición que les corresponde.
2. Divida a los y las participantes haciendo un conteo "uno, dos, uno, dos..." etc.
3. Al Grupo Uno entrégueles las hojas de papel con términos claves. Pidan que distribuyan las palabras entre sus integrantes.
4. Al Grupo Dos entrégueles las hojas con las definiciones. Pidan que distribuyan las palabras entre sus integrantes.
5. Pidan que todos y todas se paren y se distribuyan por el salón. Entonces, indiquen a los y las integrantes del Grupo Uno que busquen a las personas del Grupo Dos que tienen la definición de su término clave.
6. Una vez que todos los términos han encontrado su definición, pidan que los y las participantes regresen a sus asientos.
7. O, alternamente, podría distribuir los términos claves al azar en el piso, y colocar las definiciones al azar debajo de los términos. Pidan a los y las participantes que lean, discutan, y decidan cuáles son las definiciones apropiadas para cada término.
8. Pregunten si estos términos son familiares o conocidos para los y las participantes. Pregunten si hay algunos términos nuevos.
9. Resuman por qué estos términos son importantes y resuelva cualquier duda que haya surgido durante la actividad.

### Lentes de Género

10. Indiquen a todos y todas que saquen una hoja de papel A4 en blanco. Pide que la doblen a la mitad, después en cuartos, y finalmente en octavos. Pídeles que rompan la hoja en la esquina (que resulta ser el centro de la hoja). Que los y las participantes abran sus hojas. Cuando las abran, deberían tener dos hoyos pequeños a través de los cuales pueden ver.
11. En una hoja de papel dibujen el símbolo de la mujer (el símbolo de Venus), y en otra hoja dibujen el símbolo del hombre (el símbolo de Marte). Coloque a las dos hojas en la pared. Pidan a los y las participantes que miren a esos símbolos a través de sus "máscaras". Estos serán sus "lentes de género" que deberían utilizar durante la capacitación, en su trabajo, y en sus interacciones diarias.

12. La hoja que rompen es un símbolo de sus propias barreras y los desafíos que enfrentan para avanzar una agenda de igualdad de género.

**Resumen final:** Cierren la sesión citando que hemos visto una cantidad de términos claves que son importantes para entender y pensar en género en emergencias; hemos motivado a que los y las participantes estén conscientes de sus "lentes de género."

### Términos Claves<sup>9</sup>

**Empoderamiento** es el estado de tener (o ganar) control sobre uno mismo, el entorno, y los sistemas y recursos que determinan el poder. El empoderamiento de mujeres es el proceso a través del cual las mujeres (individualmente y colectivamente) adquieren consciencia de cómo operan las estructuras de poder en sus vidas y ganan la confianza para desafiar las desigualdades de género resultantes.

**Género** se refiere a los *atributos* sociales y las oportunidades asociadas con ser masculino o femenino, y la relación entre mujeres y hombres, niñas y niños. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen y se aprenden socialmente, y pueden cambiar a través del tiempo. El sexo, en contraste, se refiere a las diferencias *físicas* entre hombres y mujeres que son determinadas por la biología.

**El análisis de género** es la recopilación y el estudio sistemático de información sobre diferencias de género y relaciones sociales para identificar, entender, y reparar inequidades basadas en género. Un análisis de género debe ser incluido en todas las evaluaciones o análisis situacionales para asegurar que las intervenciones humanitarias no agraven las injusticias e inequidades y que, donde sea posible, promuevan mayor igualdad y justicia en las relaciones de género.

**Equilibrio de Género** es la participación de números iguales de hombres y mujeres en una actividad u organización. Un ejemplo es la representación en comités u otras estructuras de toma de decisiones.

**La Violencia de Género (VG)** es violencia estructural perpetrada sobre la base de identidades de género y relaciones de poder desiguales entre géneros, es decir, el uso de poder para aplicar normas de género. La forma más común y recurrente de la VG es la Violencia Contra las Mujeres (VCM) La forma en que se experimenta esa violencia depende de cómo se cruza con otras identidades (ej.: raza, casta, edad, etnia, orientación sexual, religión, clase socio-económica, etc.) para crear múltiples formas de discriminación y negación de derechos. Oxfam utiliza la definición de VG expresada en la Declaración de las Naciones Unidas para la Eliminación de Violencia contra las Mujeres: cualquier acto de VG que resulta, o puede resultar en, daño o sufrimiento físico, sexual, o psicológico a la mujer, así como la amenaza de tales actos, coerción, o privación arbitraria de libertad, ya sea que ocurran en la vida pública o privada

---

<sup>9</sup> Adaptado de Justicia de Género de OI, Marco Conceptual y Estrategias, diciembre, 2008).

**Datos desagregados por género** se refieren a la recolección de datos sobre hombres y mujeres por separado, relacionados con todos los aspectos de su identidad – etnia, clase, casta, edad, ubicación, etc.

**Igualdad de Género** se refiere a la situación en que mujeres y hombres gozan del mismo estatus y tienen iguales condiciones, responsabilidades, y oportunidades para realizar plenamente sus derechos humanos y su potencial, y pueden beneficiarse de forma igualitaria de los resultados – sin importar si nacieron hombre o mujer. La igualdad de género incluye la igualdad en relaciones sociales e igual acceso a, y control sobre, recursos para hombres y mujeres.

**Equidad de género** se considera parte del proceso de lograr la igualdad de género, y se refiere al trato justo para mujeres y hombres de acuerdo a sus necesidades respectivas. Esto puede incluir tratamiento igualitario, o tratamiento diferenciado pero considerado equivalente, en términos de sus derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

**Programación para igualdad de género** es un término sombrilla que incluye todas las estrategias para lograr la igualdad de género. Por ejemplo, la transversalización de género, análisis de género, prevención y respuesta a Violencia de Género (VG), empoderamiento de mujeres y niñas, y equilibrio de género en el lugar de trabajo.<sup>10</sup>

**La Justicia de Género** se refiere a la meta de la plena igualdad y equidad entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que permite una definición conjunta, y en un plano igualitario entre mujeres y hombres, de las políticas, estructuras, y decisiones que afectan sus vidas y a la sociedad entera, basada en sus propias prioridades e intereses. La Justicia de Género conlleva un compromiso para implementar un enfoque de género en la definición y aplicación de derechos políticos, económicos y sociales.

**La transversalización de género** es una estrategia que busca fomentar la igualdad de género y promover los derechos de las mujeres. Busca realizar esta tarea al tomar en cuenta las preocupaciones por la igualdad de género y los esfuerzos de fortalecimiento capacidades y rendición de cuentas en género en todos los aspectos de las políticas y actividades de una organización. Tales actividades pueden incluir el desarrollo y la implementación de políticas y programas, la incidencia, la cultura organizativa, y la asignación de recursos.

**La participación** es un proceso a través del cual las partes interesadas ejercen influencia y comparten control sobre las iniciativas, decisiones, y recursos que les afectan. El nivel y la naturaleza de la participación varía desde participación pasiva (la población afectada es informada de lo que pasará) hasta iniciativas locales (la población afectada elabora e implementa sus propias iniciativas.)<sup>11</sup>

**Necesidades Prácticas y Estratégicas de Género** *Las necesidades prácticas* son las relacionadas a actividades y responsabilidades cotidianas. Estas necesidades están vinculadas con ayudar a mujeres y hombres con los papeles que les han sido

---

<sup>10</sup> La definición propuesta por Oxfam en la conferencia: "Hacia un Enfoque de Oxfam Más Unificado para Terminar con la Violencia de Género", 6 a 8 de junio, 2011

<sup>11</sup> La definición propuesta por Oxfam en la conferencia: "Hacia un Enfoque de Oxfam Más Unificado para Terminar con la Violencia de Género", 6 a 8 de junio, 2011

asignados por la sociedad. *Las necesidades estratégicas* son las relacionadas con el cambio de relaciones, roles, y responsabilidades de mujeres y hombres en la sociedad. Estas necesidades por lo general son de largo plazo y no-materiales, como un incremento en la participación en legislación y toma de decisiones para la igualdad de derechos.

**Los datos desagregados por sexo** brindan el número de mujeres y hombres en una población específica.

**Explotación y abuso sexual (EAS)**, en el contexto de la ayuda en emergencias, se refiere a la mala conducta de trabajadores/as humanitarios/as en contra de beneficiarios/as. La explotación sexual es cualquier abuso de una posición de vulnerabilidad, diferencia de poder, o confianza, para propósitos sexuales; estoy incluye el lucro monetario, social, o político de la explotación sexual de otra persona.<sup>12</sup> Por ejemplo, que el personal exige tener sexo con beneficiarios a cambio de beneficios de auxilio u otra asistencia humanitaria. El abuso sexual es la intrusión física, actual o amenazada, de naturaleza sexual, incluyendo contacto inapropiado, a la fuerza o por condiciones desiguales o de coerción.<sup>13</sup> Por ejemplo, el uso de comentarios o gestos abiertamente sexuales, o el contacto físico para intimidar o desanimar a beneficiarias o beneficiarios que buscan recibir ayudas.

**El liderazgo transformativo** es una estrategia de cambio social que se centra en la provisión de un entorno que posibilita la realización del potencial de liderazgo de las personas, e influye para permitirles a estas personas crear a un ambiente creativo que empodera a otros. Abarca cada acto de liderazgo, incluyendo el que se ejerce en el hogar, el lugar de trabajo, y entornos formales e informales.

**La vulnerabilidad** es la susceptibilidad de una persona, grupo o sociedad a daños. En un contexto de emergencias, la vulnerabilidad depende de la intersección de varios factores sociales en un dado contexto: género, edad, clase, casta, religión, tribu, urbana o rural.

---

<sup>12</sup> Informe del Grupo de Trabajo para Protección de Explotación y Abuso Sexual, del Comité Permanente entre Organismos.

<sup>13</sup> Informe del Grupo de Trabajo para Protección de Explotación y Abuso Sexual, del Comité Permanente entre Organismos.

---

## Sesión 2.4 - ¿Por qué es importante el género en emergencias?

**Tiempo:** 1 hora y 15 minutos

**Preparación:** Contexto, personajes, y afirmaciones apropiados para el contexto. Se brinda un ejemplo en el apartado abajo, pero es preferible que desarrolle un ejemplo propio para cada contexto. Los personajes deberían ser diversos en cuanto a sexo y estatus social, ej.: con/sin educación, ricos y pobres. Las afirmaciones deben ser apropiadas para el contexto y deben claramente permitir que algunos personajes avancen, y otros no. Deben existir algunos escenarios con restricciones para las mujeres, ej.: visitar letrinas en la noche sin temer por su seguridad.

**Resumen:** Esta sesión lleva a los y las participantes a comprender por qué es crucial considerar el género en emergencias, y el vínculo de este tema con la injusticia de género antes de las emergencias. Un "caminata de poder" resalta los diferentes impactos que tienen los desastres naturales y conflictos sobre hombres, mujeres, niños, y niñas, vinculando el género con las dinámicas de poder y otros temas de inclusión social.

### Documentos de Contexto:

- ⇒ Guía General al Análisis de Poder (2008). Centro de Recursos de Programas de Oxfam.
- ⇒ Comité Permanente entre Organismos (IASC), "Mujeres, Niñas, Niños, Hombres: Diferentes Necesidades, Iguales Oportunidades, Manual de Género en Acción Humanitaria". Diciembre, 2006.  
[http://www.un.org/en/pseataaskforce/docs/iasc\\_gender\\_handbook\\_in\\_humanitarian\\_action\\_en.pdf](http://www.un.org/en/pseataaskforce/docs/iasc_gender_handbook_in_humanitarian_action_en.pdf)

### Procedimiento:

1. Denles a cada participante una tarjeta que describe las características del personaje que asumirá. Díganles a los y las participantes que no deben revelar su papel a nadie durante el ejercicio, y que deben responder al escenario leído por el/la facilitador(a) a partir de las acciones que tomaría su personaje. Pídanles que consideren factores como el nivel académico que tendría su personaje, si sabe leer y escribir, su estatus financiero y social, sus redes de apoyo, y habilidad de incidir y abogar por sí mismo/a. Para potenciar este ejercicio, asignen los roles estratégicamente - otorgando papeles menos poderosos a los o las participantes con más confianza y voz, y vice-versa. O, asignando roles femeninos a hombres, y masculinos a mujeres. Ejemplos de personajes en el recuadro.
2. Lean el contexto para el escenario (ejemplo en el recuadro abajo).
3. Pídanles a los y las participantes que se formen en una línea recta frente al o la facilitador/a. Díganles que empiezan como iguales, parados en la misma posición. Adelante de ellos está una vida mejor donde están libres de miedo y necesidad. Expliquen que leerán un listado de afirmaciones, y que los y las participantes deben escuchar y considerar qué significa cada enunciado para su personaje, y dar un paso adelante, quedarse en el mismo lugar, y dar un paso atrás de acuerdo a su conclusión. Afirmaciones en el recuadro abajo.

**Contexto:** Una inundación severa ha causado una evacuación de toda su comunidad. El gobierno, con la ayuda de varias ONGIs, ha establecido un campamento en tierra alta a 10 kilómetros de distancia. Se han instalado rótulos en el campamento para explicar la disponibilidad de alimentos y otras ayudas. Un grupo de liderazgo comunitario se ha formado para participar en las decisiones acerca del tipo de ayudas y sus mecanismos de distribución. Hay personal de ayuda internacional que está en el campamento y está monitoreando la distribución.

**Personajes:** (Aquí se describen 15 personajes. Si hay más de 15 participantes, múltiples personas podrán asumir el mismo papel.) También pueden cambiar los personajes de acuerdo al contexto del taller.

- ⇒ Mujer, 46 años, casada con cuatro hijos e hijas, sabe leer y escribir, integrante del grupo de liderazgo comunitario.
- ⇒ Hombre, 50 años, 5 hijos e hijas, solo tiene familia en un pueblo que está a dos horas de distancia en bus.
- ⇒ Hombre, 67 años, jefe, terrateniente.
- ⇒ Mujer, 30 años, viuda, jefa de hogar, 3 hijos e hijas, comerciante exitosa.
- ⇒ Mujer, 37 años, VIH positiva, 2 hijos, madre soltera.
- ⇒ Hombre, 18 años, analfabeto, vive con su hermano.
- ⇒ Mujer, 29 años, propietaria de un pequeño negocio, recién casada y con seis meses de embarazo.
- ⇒ Hombre, 38 años, con discapacidad física, soltero.
- ⇒ Niña, 10 años, vive con su tía, su tío y sus 10 primos y primas.
- ⇒ Hombre, 31 años, maestro, soltero.
- ⇒ Huérfana joven, 18 años, cuida sus cinco hermanos y hermanas y vende frutas y verduras en el mercado local.
- ⇒ Hombre, 35 años, viudo, cuidando sus tres hijos y debe buscar trabajos eventuales como medio de vida.
- ⇒ Viuda, 67 años, analfabeta, vive con su yerno.
- ⇒ Mujer, amamantando a su hijo de nueve meses, tiene una hija de tres años, su esposo realiza trabajo por temporadas en otra localidad.
- ⇒ Hombre, 32 años, minoría étnica/religiosa, trabajador eventual, recién casado.
- ⇒ Mujer joven, 18 años, casada con dos hijos y es una 3<sup>ra</sup> esposa.
- ⇒ Mujer, sorda y muda, 25 años, con tres hijos y es una 2<sup>da</sup> esposa.
- ⇒ Niño, 12 años, mayor de cinco hermanos y hermanas que trabajan para aportar económicamente para la familia.
- ⇒ Niña, nueve años, una de seis hermanos y hermanas quienes ayudan en el trabajo doméstico.
- ⇒ Hombre, policía, 28 años, con cuatro hijos e hijas.
- ⇒ Hombre de negocios, 40 años, con dos esposas y ocho hijos e hijas, dueño de tiendas comerciales.
- ⇒ Mujer, 45 años (educación primaria), con cuatro hijos e hijas, integrante del comité de gestión informal para la organización de mujeres.
- ⇒ Hombre, 46 años, líder religioso, casado con cinco hijos.

#### **Afirmaciones:**

1. "Si pueden acceder fácilmente a alimentos, den un paso adelante."
2. "Si pueden comprar o intercambiar bienes para alimentos adicionales, den un paso adelante."
3. "Si pueden recoger agua de forma segura en puntos de distribución, den un paso adelante."
4. "Si no saben qué hacer para tratar diarrea (en ustedes mismos/as o sus hijos/as) en su situación actual, den un paso hacia atrás."
5. "Si se sienten inseguros/as al usar la letrina en la noche, den un paso hacia atrás."
6. "Si no tiene ahorros o activos, den un paso hacia atrás."

7. "Si pueden hacer una queja respecto a los servicios brindados por las ONGs, den un paso adelante."
8. "Si pueden conseguir un trabajo remunerado con una de las ONGs, den un paso adelante."
9. "Si no pueden leer y escribir, den un paso hacia atrás."
10. "Si participan en las reuniones comunitarias, den un paso adelante."
11. "Si saben qué ayuda las agencias están dando para las personas evacuadas, den un paso adelante."
12. "Si no están seguros si tienen que pagar por las ayudas, den un paso hacia atrás."

4. Después de la discusión pídanles a los y las participantes que se mantengan en su posición para realizar una pequeña discusión. Pregúntenles a las personas que retrocedieron o se quedaron en el mismo lugar cómo se sienten. ¿Cuáles son sus personajes? Pregúntenles a las personas que avanzaron cómo se sintieron.
5. Pregúntenles a los y las participantes por qué piensan que algunos personajes lograron avanzar rápidamente, mientras otros avanzaron más despacio o incluso retrocedieron. ¿Cuáles factores impactan negativamente su capacidad de lograr sus derechos? (Ej.: nivel académico, sexo, poder económico, poder político). ¿Qué tipo de derechos son estos? (Ej.: ¿Derecho a medios de vida? ¿Derecho a servicios básicos (educación, salud, agua segura)? ¿Derecho a la seguridad? ¿Derecho a ser escuchado/a? ¿Derecho a ser tratados iguales?)
6. Discutan las diferentes vulnerabilidades en términos de los temas de inclusión social y las normas culturales específicas al contexto del taller. Considerando los factores visibles e invisibles, ¿qué es lo que hace a una persona vulnerable? Por ejemplo:
  - Normas culturales acerca de su estado civil. Por ejemplo, en el Sur de Asia existe discriminación contra las mujeres viudas. En Wajir, en el Norte de Kenia, la poligamia es común y existe discriminación entre las esposas y en la relación entre el esposo y las esposas.
  - Casta, clase, etnia, edad, o religión. Por ejemplo, la casta Dalit en el Sur de Asia, Musulmanes Chiitas en partes del Sur de Asia, etc.
  - Normas culturales acerca de vestuario y aspecto. Por ejemplo - el uso de vestidos largos y pelo largo hizo más vulnerables a las mujeres a ahogarse en el tsunami en Asia.
  - Normas culturales acerca de roles de género. Ej.: En el tsunami en Indonesia, muchas mujeres y niñas se murieron porque no sabían nadar.
  - Estatus de Salud Por ejemplo: discapacidad, embarazo, amamantamiento, VIH.
  - Educación Por ejemplo: ¿Analfabetismo? ¿Nivel académico?
  - ¿Nivel económico? Por ejemplo: terratenientes, comerciantes, agricultores, trabajadores eventuales.
7. Concluimos que el género es una de las características principales que impiden que algunos personajes "avancen", y que esta característica interactúa con otros factores.
8. Pídanles a los y las participantes que regresen a sus asientos, para distribuir la siguiente información (presentaciones PowerPoint o folletos).

Es importante identificar y explorar las dimensiones de poder de situaciones específicas. Esto nos ayuda a entender mejor los diferentes factores que actúan para reforzar la pobreza. También nos ayudará a identificar estrategias apropiadas y puntos de entrada para nuestros programas.



**El género se combina con otros factores** como la edad, etnia, casta, clase, religión, y ubicación geográfica, para determinar los beneficios y la habilidad de un individuo para acceder a recursos, información y servicios, y para participar en una sociedad dada. La intersección de factores sociales determina las vulnerabilidades y fortalezas de mujeres, hombres, niñas y niños en casos de desastre natural y conflicto. Por ejemplo, en el Sur de Asia, una mujer de 35 años, casada, sin educación formal, de la casta Dalit, tendrá oportunidades y movilidad limitada.

**Las emergencias no son neutrales en cuanto al género.** Hombres, mujeres, niños, y niñas son afectadas de forma diferente, y por lo tanto tienen necesidades, vulnerabilidades, y capacidades distintas de acuerdo a sus diferentes roles y responsabilidades. Por ejemplo, en sociedades donde los hombres son vistos como proveedores para la familia y/o son dueños de más activos importantes, posiblemente no se tomen en cuenta los daños a los activos de las mujeres en las evaluaciones de daños, y las mujeres no recibirían asistencia para retomar sus roles productivos. También, donde los albergues temporales en emergencias ofrecen condiciones inseguras o inadecuadas para que mujeres/niñas asuman responsabilidades diarias como la recolección de agua o leña, cuidado de niñas, y preparación de alimentos, ellas se exponen a mayor riesgo de violencia sexual – y en consecuencia mayor riesgo de contraer VIH-SIDA – y su carga doméstica aumenta, dándoles menos tiempo para buscar nuevas oportunidades económicas o educativas. Estos aspectos de género en las crisis muchas veces son invisibles y no se toman en cuenta en la planificación de las intervenciones.

**Los roles y las relaciones de género no son estáticos y pueden cambiar en una situación de emergencia.** Las emergencias, y las respuestas y acciones de las agencias humanitarias después de una crisis, cambian las dinámicas de poder en una comunidad, que podrá alterar las relaciones entre hombres y mujeres.

*Esto puede tener un impacto negativo y aumentar la vulnerabilidad. Por ejemplo, al:*

- ⇒ Hacer a las mujeres y niñas más vulnerables ante el abuso y la explotación sexual;
- ⇒ Presionar a hogares con jefas o jefes solteras/os quienes posiblemente no podrán acceder a servicios o asistir a reuniones porque no hay ayuda para cuidar a sus hijos e hijas, o apoyo para tareas diarias como la recolección de agua o leña;
- ⇒ Hombres sostén de la familia pierden sus medios de vida y sus estatus, generando frustración y estrés que puede resultar en una actitud abusiva hacia sus familiares inmediatos.

*También puede crear oportunidades para cambios positivos en el balance de poder entre hombres y mujeres, incluyendo cambios hacia mayor justicia de género que pueden fomentar la paz y el desarrollo. Por ejemplo:*

- ⇒ Las mujeres pueden aprender nuevas destrezas para asumir mayores responsabilidades económicas, permitiéndolas así realizar más trabajo remunerado y ganar mayor independencia económica.
- ⇒ Las campañas/incidencia pueden enfocarse en y trabajar con las organizaciones para promover:
- ⇒ Derechos de las mujeres y participación en construcción de la paz. Por ejemplo, hacer incidencia ante el gobierno para la implementación de la Resolución de la ONU Número 1325, que pide participación igualitaria de mujeres en todas las labores de construcción de paz y reconstrucción post-conflictos.
- ⇒ Tierra y derechos de propiedad para mujeres. Por ejemplo, incidencia para otorgar títulos de propiedad a mujeres.
- ⇒ Reformas legales sensibles al género para promover acceso a la justicia. Por ejemplo, realización de campañas en contra de legislación discriminatoria sobre violencia doméstica.



Por supuesto, tanto mujeres/niñas como hombres/niños sufren en emergencias. Sin embargo, debido a la discriminación de género en contra de mujeres y niñas, globalmente, las emergencias tienden a exacerbar sus vulnerabilidades. Sin embargo, **las vulnerabilidades y los riesgos siempre son específicos al contexto**, y nuestra respuesta a una emergencia debe ser informada por un análisis de estas vulnerabilidades y los riesgos en cada situación, no por supuestos y generalidades.

Entender las dinámicas y relaciones sociales *antes* que ocurra un desastre es crítico para la realización de buenas intervenciones de género durante una emergencia. Los planes de contingencia necesitan incluir un enfoque de género como parte de la preparación.

Al analizar una situación, a quiénes consultas tiene implicaciones para lo que escuchas y entiendes, y lo que podrán ser las opciones de respuesta posibles. Las mujeres y los hombres a menudo identifican diferentes preocupaciones y aportan diferentes perspectivas, experiencias, y soluciones. Una imagen clara y correcta de una situación no puede ser obtenida si el 50% o más de la población no ha sido consultada.

**Resumen Final:** Cierren la sesión repitiendo que la búsqueda de igualdad de género en situaciones de crisis no es un lujo. Se trata de trabajar para el logro de nuestro compromiso con la justicia de género. La igualdad de género se trata de asegurar que la protección y asistencia en emergencias sea planificada e implementada de una forma que beneficie equitativamente a mujeres y hombres, tomando en cuenta un análisis de sus necesidades y capacidades. Las situaciones de crisis presentan oportunidades para el cambio positivo, incluyendo avances hacia mayor justicia de género, paz, y desarrollo.

#### **Cierre del Módulo 1:**

Agradezcan a los y las participantes por sus comentarios y participación. Pídanles a las personas reflexionar acerca de lo que "se llevarán" de este módulo y cómo lo aplicarán en su trabajo. Pidan que algunos voluntarios/as compartan sus ideas con el grupo.

## Módulo 3 - SIMULACRO

**Objetivo:** Al final de este módulo, los y las participantes:

- ⇒ Habrán realizado un ejercicio de simulacro para responder a una emergencia utilizando un enfoque de género, basándose en sus conocimientos y habilidades;
- ⇒ Habrán examinado colectivamente los resultados de su trabajo y habrán compartido sus aprendizajes.

**Sesiones:**

3.1 Simulacro - 2 horas

**TIEMPO TOTAL: 2 horas**

---

## Sesión 3.1 - Simulacro

**Tiempo:** 2 horas

**Preparación:** Escenario preparado para el simulacro (Hay dos ejemplos que se encuentran abajo - estos pueden ser adaptados para el contexto de la capacitación o pueden desarrollar uno nuevo. Es importante notar que estos escenarios están basados en hechos reales, pero no son Reportes de Situación (SitReps) actuales.)

**Resumen:** Esta sesión genera un ejercicio de simulacro para los y las participantes. Este ejercicio es clave para el aprendizaje experimental - los y las participantes tendrán que responder ante una situación de emergencia, utilizando sus conocimientos y habilidades actuales. Los resultados de su trabajo serán examinados y discutidos entre todos y todas, para que puedan aprender de sus errores de forma individual y colectiva. Los y las participantes serán divididos en tres grupos, y asignados roles diferentes.

**Documentos de Contexto:** Ninguna

### Procedimiento:

1. Expliquen a los y las participantes que realizarán un ejercicio de simulacro. Serán divididos en grupos, se les asignará un papel, y se presentará un escenario.
2. Presenten las herramientas que se utilizarán en este simulacro. Aseguren que los y las participantes tengan acceso a las herramientas (por lo menos una copia por grupo). Estas deben incluir:
  - ⇒ Estándares Mínimos de OI y el Manual
  - ⇒ Dossier Humanitario de Oxfam: <https://sumus.oxfam.org/humanitarian-dossier/wiki/humanitarian-dossier-version-4-november-2011-english>
  - ⇒ Comité Permanente entre Organismos (IASC), "Mujeres, Niñas, Niños, Hombres: Diferentes Necesidades, Iguales Oportunidades, Manual de Género en Acción Humanitaria". Diciembre, 2006.  
[http://www.un.org/en/pseataaskforce/docs/iasc\\_gender\\_handbook\\_in\\_humanitarian\\_action\\_en.pdf](http://www.un.org/en/pseataaskforce/docs/iasc_gender_handbook_in_humanitarian_action_en.pdf)
  - ⇒ Comité Permanente entre Organismos (IASC) "Lineamientos para Intervenciones contra la Violencia de Género en Contextos Humanitarios" 2005,  
[http://www.humanitarianinfo.org/iasc/pagelader.aspx?page=content-subsiditf\\_gender-gbv](http://www.humanitarianinfo.org/iasc/pagelader.aspx?page=content-subsiditf_gender-gbv)
  - ⇒ Otras herramientas a utilizar dependerán de los afiliados presentes en la capacitación (ej.: Oxfam GB, "Pequeño Manual de Género en Emergencias", Oxfam GB "Estándares de Género para Respuestas Humanitarias", 2004, u otras herramientas específicas al afiliado).
3. Dividan a los y las participantes en tres grupos de la siguiente manera:
  - a. **Equipo de Evaluación Rápida (Surge) de Oxfam** - Realizar una evaluación rápida conjunta de OI utilizando un enfoque de género en las áreas afectadas para informar la intervención en la emergencia. Utilicen una herramienta de evaluación que ya existe, si la hay, o desarrollen una herramienta en forma de cuestionario.
  - b. **Equipo de Planificación e Implementación** - Consideren los siguientes preguntas:
    - i. ¿Cuáles son las consideraciones para la planificación y el diseño de programación en EFSVL y WASH para hombres y mujeres afectados en este escenario?

- ii. Identifiquen sus estrategias de implementación y sistemas de gestión para asegurar que el género esté incluido en las respuestas en EFSVL y WASH.
  - c. **Equipo MEAL** - Desarrollen un marco MEAL sensible al género y un sistema para el programa EFSVL y WASH.
4. Dejen una hora para que los y las participantes trabajen en estas tareas. Para el grupo A: pídanles que preparen un cuestionario y estén listos para realizar una evaluación con hombres, mujeres, niños y niñas afectados/as en la comunidad. Para los grupos B y C: pídanles que anoten sus ideas en el rotafolio y que se preparen para presentar sus conclusiones a la plenaria.
  5. Pidan a los grupos B y C (o a algunos representantes designados, dependiendo del tamaño del grupo) que expongan sus ideas.

### **SIMULACRO A - Respuesta a Inundación en Pakistán**

*Ubicación:* Distrito de Badin, Sindh, Pakistán

*Población total en Badin:* 1,136,636 (de acuerdo al Censo del 1998 en Pakistán)

*Número de personas afectadas:* 1,021,301 (583,202 mujeres y 438,099 hombres)

*Área total:* 6,726 kilómetros cuadrados

*Ubicación geográfica:* [El Distrito de Badin](#) colinda con el Distrito de Hyderabad al Norte, los Distritos de Mirpurkhas y Tharparkar al Oriente, el Rann de Kutch al Sur (que también forma parte de la frontera en disputa con India), y los distritos de Thatta y Hyderabad al Occidente.

*Enunciado del Problema:* Las lluvias torrenciales que han caído en la Provincia de Sindh desde agosto, 2011, se han intensificado, provocando inundaciones generalizadas de millones de hectáreas de tierra. Esta precipitación récord ha provocado las inundaciones más severas en la historia de la provincia, de acuerdo al Departamento de Meteorología. La Autoridad Provincial de Gestión de Desastres informa que los 23 distritos de Sindh están en situación de catástrofe, pero que la Ciudad de Badin ha sufrido los mayores daños.

*Impacto:* La evaluación inicial reporta 984 fallecidos y aproximadamente 9,602 familias desplazadas. Las aguas han inundado hasta el 90% de las tierras agrícolas, causando una pérdida importante de la cosecha y el ganado, con implicaciones graves para la seguridad alimentaria. También hay informes de una amenaza inmediata de enfermedades transmitidas por el agua, debido a la falta de instalaciones de agua y saneamiento, y de enfermedades transmitidas por vectores: las familias duermen a la intemperie y sin redes para mosquitos; las aguas estancadas se vuelven un criadero de insectos. La infraestructura, incluyendo calles y puentes, está devastada.

### **SIMULACRO B - Poblaciones afectadas por conflictos, Oriente de Chad**

*Ubicación:* Región Dar Sila, Oriente de Chad

*Número de personas afectadas:* Aproximadamente 268,000 personas han huido del conflicto en Sudan y se han asentado en la frontera con Chad. Adicionalmente, otras 170,000 personas desplazadas internamente en Chad están huyendo de incursiones en las fronteras y conflictos entre grupos rebeldes de Chad y las fuerzas gubernamentales. No hay cifras exactas, pero los informes indican que la mayoría son mujeres, niños y niñas.

*Ubicación geográfica:* Dar Silla, en el Sur-Oriente de la República de Chad, colinda con la [Región de Salamat](#) en el Norte de Chad, la [Región de Ouaddaï](#) y el Departamento de [Assoungha](#) en Chad al Sur-Oriente, y la Región de [Darfur](#) en [Sudan](#) al Occidente.

**Enunciado de problema:** Según varios informes, más de la mitad de las seis millones de personas en Darfur son afectadas directamente por el conflicto. Más de 700,000 personas han sido desplazadas internamente en los últimos 12 meses como resultado del conflicto continuo; pueblos han sido destruidos y se han perdido miles de vidas. En los últimos meses, aproximadamente 100,000 personas han huido de Darfur, cruzando la frontera hacia Chad. Los recursos de las comunidades anfitrionas en Chad están extremadamente escasos. En Dar Sila, la población se ha multiplicado diez veces su tamaño original desde el inicio del conflicto.

**Impacto:** La mayoría de refugiados huyeron repentinamente de sus hogares y han llegado con muy poco. Los refugiados se hospedan inicialmente con personas locales, pero ACNUR y sus contrapartes están estableciendo campamentos. Hay mayor presión y escasez de recursos como leña y agua, y hay informes que aseguran que está cayendo el nivel del manto freático. Se han tenido reportes de ataques contra mujeres y niñas que han salido a buscar leña o agua. Mayor competencia por recursos también está generando tensiones entre las comunidades anfitriones y refugiados. También hay reportes de un aumento en enfermedades contagiosas.

### **SIMULACRO C - Respuesta a Inundación en Condado Wajir**

**Ubicación:** Distrito Tarbaj, Condado Wajir

**Población total en Tarbaj:** 1,136,636 (de acuerdo al censo de 1999 en Kenia)

**Número de personas afectadas:** 1,021,301 (583,202 mujeres y 438,099 hombres)

**Área total:** 6,726 kilómetros cuadrados

**Ubicación geográfica:** El Distrito Tarbaj colinda con el Distrito Buna al Norte, y Griftu al Occidente.

**Enunciado del problema:** Lluvias torrenciales en Tarbaj se han intensificado, provocando una inundación generalizada en miles de hectáreas de tierra. Estos niveles de precipitación son los mayores registrados y han provocado la mayor inundación en la historia del Condado, de acuerdo al Departamento de Meteorología. La Autoridad de Gestión de Desastres del Condado informa que los ocho distritos del Condado Wajir están en situación de catástrofe, pero que el Pueblo de Tarbaj ha sufrido los mayores daños.

**Impacto:** La evaluación inicial reporta 984 fallecidos y aproximadamente 9,602 familias desplazadas. Las aguas han inundado hasta el 90% de las tierras agrícolas, causando una pérdida importante de la cosecha y el ganado, con implicaciones graves para la seguridad alimentaria. También hay informes de una amenaza inmediata de enfermedades transmitidas por el agua, debido a la falta de instalaciones de agua y saneamiento, y de enfermedades transmitidas por vectores: las familias duermen a la intemperie y sin redes para mosquitos; las aguas estancadas se vuelven un criadero de insectos. La infraestructura, incluyendo calles y puentes, está devastada.

### **Actores**

Tres contrapartes locales de Oxfam (ALDEF; DPA y WASDA, Socorro Islámico, Save the Children, Cruz Roja de Kenia)

UNICEF/PMA, Agencias Gubernamentales

6. Promuevan retroalimentación o preguntas de parte de la plenaria. La retroalimentación debe estructurarse para responder:

⇒ ¿Qué sucedió exitosamente?

⇒ ¿Qué no fue exitoso? ¿Qué fue omitido?

⇒ ¿Cuáles son las consecuencias potenciales de las omisiones? Ej.: no consultar por separado a mujeres y niñas para el diseño y la ubicación de instalaciones WASH; no incluir datos desagregados por sexo y edad.

⇒ Reflexiones Generales

7. Una vez que todos los grupos hayan completado el simulacro, recibido retroalimentación, y contestado las preguntas, agradezcan a los y las participantes por su trabajo duro.
8. Reafirmen que no se espera que los y las participantes acierten en todo - en la revisión de políticas y prácticas se vieron varios descuidos en las intervenciones humanitarias. A pesar de los recursos y la experiencia, siempre hay omisiones - ¡hasta en Oxfam! Por eso se han desarrollado los Estándares Mínimos de Género, y se están realizando estas capacitaciones.

**Resumen final:** Cierren la sesión comentando que este simulacro les ha dado a los y las participantes una oportunidad de operar a través de un enfoque de género en una respuesta humanitaria, y ha iniciado el pensamiento crítico acerca de sus conocimientos y habilidades.

### **Cierre del Módulo 3:**

Agradezcan a los y las participantes. Pídanles que reflexionen acerca de lo que "se llevarán" de este módulo y cómo lo aplicarán en su trabajo. Pidan que algunos voluntarios/as compartan sus ideas con el grupo. Informen a los y las participantes que los siguientes módulos examinarán en más detalle los Estándares Mínimos y ayudarán a generar más conocimiento y habilidades.

## Módulo 4 - Prácticas Internas

**Objetivo:** Al final de este módulo, los y las participantes:

- ⇒ Entenderán los Estándares Mínimos para asegurar la promoción de igualdad de género a través de prácticas internas.
- ⇒ Habrán identificado retos para la implementación de los EM 1 - 4 en su contexto local, y habrán desarrollado estrategias para superar estos retos.

### **Sesiones:**

4.1 Prácticas Internas - Ejercicio 1 hora

**TIEMPO TOTAL: 1 hora**

### **Estándares Mínimos Relevantes:**

**EM 1:** Se debe asegurar una asignación de recursos financieros y humanos apropiados para la promoción de la igualdad de género.

**EM 2:** Se debe asegurar que políticas y procedimientos en el lugar de trabajo para asegurar la igualdad de género sean implementados y socializados con el personal. Se deben incluir políticas de RR.HH. para evitar el acoso sexual.

**EM 3:** Se debe asegurar la rendición de cuentas del personal de alta gerencia para la promoción de igualdad de género.

**EM 4:** Se debe desarrollar capacidad en personal, contrapartes, y alta gerencia, a través de la inducción, capacitación, y reflexión.

## Sesión 4.1 - Ejercicio de prácticas internas

**Tiempo:** 1 hora

**Preparación:** Presentación PowerPoint o rotafolio preparado con los EM relevantes.

**Resumen:** Esta sesión revisa la promoción de la igualdad de género a través de las prácticas internas de Oxfam y sus contrapartes, enfocándose en los primeros cuatro Estándares Mínimos. Estos estándares serán más relevantes para el personal en puestos altos, quienes diseñan presupuestos, reclutan personal, gestionan socios, divulgan políticas de RR.HH., y diseñan o implementan capacitaciones y estrategias de fortalecimiento de capacidades. Sin embargo, considerar estos temas es útil para todos/as los y las participantes.

**La duración de la sesión dependerá de la composición de los y las participantes. Gerentes claves, personal de finanzas y RR.HH. necesitarán una sesión más larga que el personal de programas.**

**Documentos de Contexto:** Ninguna

**Procedimiento:**

1. Señalen los primeros cuatro Estándares Mínimos para los y las participantes (en el rotafolio, folleto, o presentación PowerPoint.)
2. Separen a los participantes en tres grupos. Asignen el Estándar Mínimo 1 para un grupo, Estándar Mínimo 2 y Estándar Mínimo 3 al segundo grupo, y el Estándar Mínimo 4 al tercer grupo.
3. Pídanle a cada grupo que lea primero el Manual para ver las actividades claves, indicadores sugeridos, y notas de orientación para su Estándar Mínimo asignado. Considerando todas las etapas de una respuesta - preparación, respuesta, recuperación, y transición, pida que cada grupo:
  - a. Piense en las fortalezas y brechas de su práctica interna actual con respecto a su estándar asignado.
  - b. Piense en cómo pueden mejorar hacia el estándar.
4. Dejen 20 minutos para que trabajen los grupos y después reporten en plenaria. Dejen cinco minutos para cada presentación, seguido por cinco minutos de discusión para cada una.
5. Discutan los posibles desafíos y soluciones, que podrían incluir:

Desafíos:	Soluciones:
Incertidumbre en presupuestos con enfoque de género	Pedir orientación de una asesora en género.
Restricciones culturales sobre la movilidad de las mujeres significa que es difícil reclutarlas para trabajo de campo.	Trabajar con la organización local de mujeres.
Podría ser difícil preguntarles a las contrapartes acerca de sus políticas durante una emergencia.	Iniciar la conversación con contrapartes antes que ocurra la emergencia.
El Código de Conducta se encuentra en Francés/Inglés/Español, y no todo el personal nacional lo entiende.	Traducir el Código de Conducta a Árabe/Indonesio/X.



6. Díganle a los y las participantes que consideren si habrían incluido algo diferente/adicional en su respuesta al simulacro, ahora que han tenido tiempo para revisar los Estándares Mínimos para prácticas internas. Retomen las ideas del grupo para facilitar una discusión general.

**Resumen final:** Cierren la sesión reafirmando que las prácticas internas de una organización humanitaria o de desarrollo a largo plazo deberán reflejar su compromiso con la justicia de género. Oxfam debe asegurar que hay suficientes recursos disponibles para la programación efectiva, que existe un marco de políticas para apoyar y proteger al personal y a las comunidades con quienes trabajan, que la alta gerencia rinde cuentas por la promoción de la igualdad de género, y que las personas trabajando para Oxfam tienen apoyo y mentores en el tema.

#### **Cierre del Módulo 4:**

Agradezcan a los y las participantes. Pídanles reflexionar acerca de lo que "se llevarán" de este módulo y cómo lo aplicarán en su trabajo. Pidan que algunos voluntarios/as compartan sus ideas con el grupo.

## Módulo 5 – Análisis de Género durante el Ciclo del Proyecto

**Nota:** Se recomienda que los o las facilitadores/as trabajen para refinar este módulo con el/la asesor(a) MEAL en el país o la región. La descripción abajo es un punto de partida.

**Objetivo:** Al final de este módulo, los y las participantes:

1. Conocerán y entenderán los EM 5 - 10;
2. Entenderán claramente qué es un análisis de género y qué implica;
3. Comprenderán la diferencia entre necesidades prácticas y estratégicas;
4. Sabrán qué son los datos desagregados, por qué son importantes, y cómo recogerlos;
5. Sabrán qué son los indicadores sensibles al género y cómo desarrollarlos.

### **Sesiones:**

- 5.1 ¿Qué Es el Análisis de Género? 1 hora y 30 minutos
- 5.2 Necesidades Prácticas y Estratégicas de Género (50 minutos)
- 5.3 ¿Qué son los Indicadores Sensibles al Género? 1 hora y 30 minutos
- 5.4 ¿Qué son los Datos Desagregados? 1 hora y 30 minutos

**TIEMPO TOTAL: 5 horas y 30 minutos**

### **Estándares Mínimos Relevantes:**

**EM 5** Deben ser incluidos análisis de género en Planes de Contingencia, incorporando y consultando con programas de desarrollo con enfoque de género.

**EM 6** En consulta con otras partes interesadas, se debe recabar información, hacer análisis, e informar acerca de diferencias de género, usando datos desagregados por sexo y género (y otros factores donde sea posible/relevante), durante todo el ciclo del proyecto y tomando en cuenta temas de seguridad y acceso.

**EM 7** En consulta con mujeres, hombres, niños y niñas, se deben diseñar programas que sean culturalmente apropiados y sensibles al género para tratar las necesidades y requerimientos de seguridad de la población más vulnerable, y para reparar injusticias de género. El diseño del programa debe incorporar una estrategia de género con elementos de política e incidencia.

**EM 8** La programación debe estar entrelazada con objetivos de desarrollo sostenible relacionados al género para el país, incluyendo DRR.

**EM 9** Un análisis de género debe informar el desarrollo de marcos MEAL y la implementación de sistemas de monitoreo y evaluación.

**EM 10** Un análisis de género debe informar el desarrollo y la implementación de sistemas de rendición de cuentas y aprendizaje.

---

## Sesión 5.1 - ¿Qué es el análisis de género? <sup>14</sup>

**Tiempo:** 2 horas

**Preparación:** Diapositivas preparadas o rotafolio

**Resumen:** Para poder cumplir con los Estándares Mínimos 5 - 10, es crucial entender el análisis de género. Esta sesión aclara el análisis de género, revisando sus elementos básicos.

### Documentos de Contexto:

- ⇒ J. Hunt, "Introducción a análisis de género, conceptos y pasos", Boletín de Desarrollo no. 64, pp. 100-106, 2004.
- ⇒ March, C. Smyth, I. y Mukhopadhyay, M. Guía a los Marcos de Análisis de Género, Oxfam, 1999
- ⇒ Oxfam, 'Guía General al Análisis de Género', 2005.
- ⇒ Oxfam, "Destrezas y Prácticas en Oxfam, Guía a los Marcos de Análisis de Género", 2008

### Procedimiento:

1. Una lluvia rápida de ideas para medir la comprensión de los y las participantes acerca del análisis de género.

#### Análisis de Género - ¿Qué es?

- El análisis de género es la recopilación y el estudio de información sobre diferencias de género y relaciones sociales para identificar, entender, y reparar inequidades basadas en género.
  - Un análisis de género debe ser incluido en todas las evaluaciones o análisis situacionales para asegurar que las intervenciones humanitarias no agraven las injusticias e inequidades y que, donde sea posible, promuevan mayor igualdad y justicia en las relaciones de género.
  - Este análisis es una forma de entender las relaciones entre hombres y mujeres, niñas y niños, y su acceso a y control sobre recursos, sus actividades, y las limitaciones que enfrentan.
2. Dividan a los y las participantes en grupos, y pídanles que compartan sus ideas de por qué se debe realizar un análisis de género, y cuáles temas deben incluirse. Dejen 5 minutos para realizar la actividad.
  3. Expliquen a los grupos que turnarán escribiendo en un papel grande una razón de por qué se debe realizar el análisis de género, y dos temas claves que deben ser examinados en el análisis de género. Cada grupo tendrá un minuto para escribir sus respuestas, después tendrán que pasar el papel al siguiente grupo. Los grupos no deben repetir respuestas que ya se han escrito, sino compartir algo nuevo con cada turno. El papel puede dar dos o tres vueltas por todos los grupos y después, con todas las respuestas puede colocarse en la pared.
  4. Refiéranse al papel con las respuestas de los y las participantes. Repasen las respuestas, y presenten la siguiente información:

---

<sup>14</sup> Esta sesión se basa en el Paquete de Capacitación de Género y Reducción de Riesgo de Desastres de Oxfam GB (2011); Enfoques de Género en Situaciones de Conflicto y Pos-Conflicto, PNUD-BCPR, octubre, 2002, y; Caja de Herramientas en Género y la Herramienta para Análisis Rápido de Género en Emergencias de CARE, <http://pqdl.care.org/gendertoolkit/Pages/rapid%20gender%20analysis%20in%20emergencias.aspx>

### ¿Por qué realizamos el análisis de género?

- ⇒ Para ayudarnos a entender cómo los hombres, las mujeres, los niños y las niñas son afectados/as por una crisis, y cuáles son sus necesidades, preocupaciones, y prioridades específicas.
- ⇒ Para ayudarnos a identificar áreas de acción - quiénes son los grupos meta, cuáles son sus necesidades, y cuáles son las barreras que impiden su acceso a la asistencia. Por ejemplo, si las mujeres han sido excluidas de participar en la toma de decisiones públicas, una acción priorizada podría ser darles una voz a las mujeres al consultar con ellas por separado, asegurando que sus insumos y opiniones se tomen en cuenta en la toma de decisiones, o asegurar que las mujeres estén activas en comités de WASH o incluidas en actividades de EFSVL.
- ⇒ Para ayudarnos a diseñar intervenciones efectivas que tratan las desigualdades de género en vez de seguir las promoviendo. Por ejemplo, asegurando que las mujeres puedan participar en la toma de decisiones de una forma segura, o incluyendo a mujeres en oportunidades de empleo y capacitación (monitoreando para evitar reacciones adversas)
- ⇒ Para ayudarnos a desarrollar sistemas MEAL - información recogida de hombres, mujeres, niños y niñas como parte del análisis de género realizado en la fase de evaluación debe ser utilizada para identificar consideraciones de género claves para el monitoreo, evaluación y aprendizaje durante el proyecto.
- ⇒ Para ayudarnos a desarrollar mecanismos apropiados de retroalimentación - la información obtenida como parte del análisis de género debe ser utilizada para formar el desarrollo de mecanismos apropiados para la retroalimentación. Ej.: en algunos contextos las mujeres pueden tener menos movilidad social, menores niveles de alfabetización, no hablar el *idioma oficial*, tener actividades diarias que restringen su capacidad de visitar las oficinas de campo, o solo sentirse cómodas hablando con otras mujeres.
- ⇒ Para ayudarnos a desarrollar un plan de incidencia. Por ejemplo, a nivel local podría incluir cabildeo para derechos de tierra y propiedad para mujeres, para asegurar que los insumos de mujeres se tomen en cuenta en el diseño de albergues y viviendas, o brindar protección de la violencia sexual. O, a nivel global, puede presentar temas locales ante un público global a través de campañas como una forma de movilizar la opinión pública y tomar acción política. Por ejemplo, hacer incidencia ante el gobierno para la implementación de la Resolución de la ONU Número 1325, que pide participación igualitaria de mujeres en todas las labores de construcción de paz y reconstrucción post-conflictos.<sup>15</sup>
- ⇒ Para ayudarnos a desarrollar una estrategia humanitaria, propuestas de financiamiento, y planes de comunicaciones.
- ⇒ Para ayudarnos a diseñar programas de Reducción de Riesgo de Desastres (RRD) - para programas efectivos de RRD, es importante entender cómo las relaciones de género forman la vulnerabilidad de las comunidades.<sup>16</sup> Por ejemplo, la información obtenida del análisis de género debe ser utilizada para asegurar el acceso de las mujeres y la identificación y participación de organizaciones de mujeres en actividades de RRD.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Nota sobre Temas de Género en Conflictos y Crisis Humanitarias, Compendio de Políticas de OI.

<sup>16</sup> Enfoque Común de Oxfam para Reducción de Riesgo de Desastres, Propuesta Final, 26 de julio, 2010, p. 19

<sup>17</sup> Elementos esenciales de RRD incluyen: un análisis de género específico al contexto como parte del análisis de riesgo de desastres para las poblaciones metas; creación de un entorno propicio para que las mujeres definan y expresen sus prioridades de reducción de riesgo, y; medición de los impactos del trabajo de reducción de riesgo de desastres

⇒ Un uso primario de la programación a largo plazo: identificar las causas raíz de las desigualdades de género que vemos en la programación y en emergencias - no es suficiente tratar las síntomas solamente.

### **¿Qué tipo de información estamos buscando en un análisis rápido de género?**

Dependerá de la naturaleza de la intervención humanitaria. Abajo se comparten las preguntas básicas y esenciales que deben ser contestadas para un análisis rápido de género. Preguntas más detalladas y específicas al sector pueden ser agregadas, también.

#### **VISTAZO DE GÉNERO**

Dimensiones de sexo y edad: ¿Cuál es la composición de sexo y edad de la población afectada (ej.: número total de personas desplazadas, total de personas afectadas), número de mujeres embarazadas o amamantando, cuántas mujeres solteras y jefas de hogar, o niños/niñas jefes/jefas de hogar? ¿Personas con discapacidades? ¿Adultos mayores? Estructura familiar: poligamia u otra - antes y ahora.

Impacto: ¿cómo ha afectado la emergencia a mujeres, hombres, niños y niñas, y por qué? ¿Qué ha cambiado? ¿Riesgos, prioridades, desafíos?

La recolección de datos desagregados por sexo y edad se tratará en detalle en la Sesión 5.3.

Roles y responsabilidades de hombres y mujeres en el hogar, la producción, comunidad, y sociedad. ¿Cuáles roles de género, prácticas, y normas culturales existen en relación a WASH y EFSVL (u otras áreas de programación)? ¿Cuál ha sido el impacto de la crisis en estos roles?

Preguntas:

¿Quién hace qué? ¿Antes de la crisis? ¿Cuándo?

¿Ahora quién lo hace? ¿Esto representa un cambio? ¿Por qué?

¿Quién lo decidió, y cómo? ¿Por qué?

¿Qué piensa usted/su pareja de esto?

HERRAMIENTA: PERFIL DE ACTIVIDAD - Productiva, reproductiva, cuidado, toma de decisiones (sobre qué), liderazgo comunitario o religioso.

¿Dónde y en qué momento ocurren estas actividades y decisiones?

Use la herramienta para: actividades de EFSVL, WASH, interacción comunitaria, y planificación de actividades de PH y FSL.

Acceso y control de hombres y mujeres sobre recursos y los beneficios potenciales del programa. Esto incluye recursos productivos (tierra, ganado, semillas, herramientas agrícolas, equipo de pesca) y recursos sociales (tiempo libre para participar en actividades del proyecto, libertad de movimiento para asistir a capacitaciones y reuniones). ¿Algo de esto ha cambiado a causa de la crisis? ¿Cómo?

Preguntas:

¿Quién tiene cuáles recursos (productivos, habilidades, tiempo, redes sociales)?

¿Quién tiene/controla cuáles recursos? ¿Por qué? ¿Cómo ha cambiado? ¿Por qué?

¿Qué piensan de esto? ¿Qué piensa su pareja/comunidad de esto?

Las necesidades de hombres y mujeres como el acceso al agua y vivienda y la necesidad de mayor participación en toma de decisiones para la seguridad y reducción del riesgo de VG.

¿Cómo/dónde accede al agua? ¿Hay algún desafío para esto? ¿Hora del día? ¿Rutas? ¿Conflicto sobre recursos?

¿Cómo manejaba la menstruación en casa? ¿Cómo la está manejando ahora? ¿Hay algún desafío para esto? ¿Qué quisiera utilizar?

¿Qué tipo de vivienda tenía antes, y ahora? ¿Con quién está compartiendo? ¿Hay algún desafío para esto?

Refiéranse a la toma de decisiones y riesgos... ¿Quién decide?

¿Cómo, dónde, y a quién comentan sus inquietudes? ¿En casa? ¿Aquí?

¿Cómo recibe y comparte información?

Necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres. Por ejemplo, la necesidad práctica de las mujeres de tener acceso a agua y vivienda, y la necesidad estratégica de mayor participación en la toma de decisiones y la protección de VG. Estas necesidades se tratarán en mayor detalle en la Sesión 5.2

#### VULNERABILIDADES:

Identificar grupos vulnerables específicos a cada contexto para que puedan recibir asistencia orientada. Incluir a mujeres en la categoría de “vulnerables” simplemente supone que todas las mujeres son vulnerables, sin tomar en cuenta aspectos coincidentes de su identidad, ignorando sus fortalezas, y excluyéndolas de roles de toma de decisiones y liderazgo. También supone que ningún hombre es vulnerable, potencialmente negándoles algunos servicios que son necesarios para ellos.<sup>18</sup>

Preguntas:

¿Quiénes están vulnerables, y a qué? ¿Hay Mujeres Jefas de Hogar o jefas de hogar solteras en la comunidad? ¿Cuáles desafíos enfrentan?

¿Cómo están accediendo las personas con discapacidades físicas o mentales a alimentos, agua y saneamiento?

¿Cuáles son los riesgos de protección que enfrentan las mujeres, los hombres, las niñas y los niños como resultado de la crisis? Consideren la violencia de género, explotación y abuso sexual, negación de servicios básicos de salud, impactos psico-sociales de la crisis, incorporación forzada a grupos armados, o persecución en conflictos.

- ¿Hay un lugar donde siente inseguro/a? ¿Por qué? ¿Cuáles lugares evita? ¿Cuándo?

Los factores que facilitan o inhiben la igualdad entre hombres y mujeres, incluyendo reglas culturales/sociales/religiosas que inciden en aspectos de género (ej.: reclusión de mujeres, bajos niveles de participación activa de mujeres en la toma de decisiones en la comunidad, etc.)

- Muchos de estos elementos se tocarán en el "¿por qué?"

#### CAPACIDADES

Las ideas de hombres, mujeres, niñas y niños afectados/as para identificar estrategias para tratar las necesidades de todos y todas, por ejemplo, medidas para asegurar protección, acceso equitativo a recursos, etc.

¿Cuáles son las capacidades de recuperación de mujeres, hombres, niñas y niños?

¿Cuáles oportunidades existen para apoyar el empoderamiento de las mujeres?

---

<sup>18</sup> Fulu, E. Gender, Vulnerability and the Experts: Responding to the Maldives Tsunami', Development and Change 38(5): 843-864 (2007), p. 843.

### ¿ENTONCES?

Las mujeres recogen agua entre 10:00-12:00, y 4:00-6:00. ¿Entonces?  
Las mujeres esperan hasta que se oscurezca para bañarse. ¿Entonces?

Los hombres toman las decisiones del hogar acerca de dinero. ¿Entonces?  
Las decisiones comunitarias y la divulgación de información son controladas por los hombres. ¿Entonces?  
Los hombres se lavan las manos después de comer, las mujeres se lavan las manos después de defecar y antes de preparar alimentos. ¿Entonces?

Las mujeres no pueden salir de sus hogares durante su menstruación. Están machacando pulpa de árboles para utilizar, o re-utilizando toallas sanitarias. Si tienen tela, la están usando para menstruación, enterrándola hasta el anochecer, y lavándola en la noche para que nadie pueda ver. ¿Entonces?

Los "machos" sienten que han perdido sus medios de vida y no pueden mantener sus familias. Ellos se preocupan porque no pueden mantener sus esposas e hijos cuando ven el sufrimiento en sus casas. ¿Entonces?

Hay áreas del campamento que los niños y niñas deben evitar. ¿Entonces?

### ¿Cómo conseguimos esa información, o cómo podemos enterarnos?

- ⇒ USAR INFORMACIÓN DISPONIBLE - Es posible revisar las fuentes existentes de información sobre género - evaluaciones anteriores, informes de grupos de derechos de mujeres, etc.
- ⇒ DESAGREGAR DATOS EN CUALQUIER TIPO DE ANÁLISIS - Desagregar por sexo y edad (esto se explora en mayor detalle en la Sesión 5.3).
- ⇒ HABLAR CON MUJERES, HOMBRES, NIÑAS Y NIÑOS AFECTADOS/AS - Preguntar a las personas afectadas. Trabajar con grupos desagregados por sexo y edad, especialmente aquellos grupos excluidos: viudas, madres solteras, padres solteros, grupos étnicos o religiosos, PLWHA, jóvenes.

¿Quiénes más? Ejemplos comunes:

Autoridades locales

Clusters

Otras agencias

Líderes en la comunidad - religiosos, personas mayores, mujeres líderes.

Grupos de mujeres

Trabajadores/as por incentivos

Comités de WASH

Personal EFSL

Personal de campo

En un contexto de movimiento rápido en emergencias, es posible realizar un análisis rápido de género para informar y guiar el diseño y la implementación de programas.

### ¿HERRAMIENTAS APROPIADAS?

¿Cuáles herramientas serían útiles para el largo plazo y en emergencias?

Herramientas especialmente relevantes al contexto de la emergencia son:

Marco de Planificación Orientada a las Personas (Perfil: demografía, estructuras comunitarias/sociales, dimensiones religiosas, actitudes. Análisis de actividades: ¿quién



hace qué? Protección, producción, reproducción, etc. Uso y control de recursos: perdidos, traídos, y suministrados - conocimiento, experiencia, tierra, dinero en efectivo - ¿de quién y para quién?

El Marco de Análisis de Capacidades y Vulnerabilidades. Para mayor información y ejercicios prácticos sobre el Marco de Análisis de Capacidades y vulnerabilidades, consulten el Paquete de Capacitación en Género y Reducción de Riesgos de Desastres (2011).

En un contexto de emergencias, tal vez no sea posible utilizar un marco completo para analizar temas de género. Sin embargo, todavía es posible realizar un análisis rápido de género para informar y guiar el diseño y la implementación de programas.

Herramientas principales desarrolladas para facilitar el Análisis de Género, incluyendo en programación de largo plazo:

Marco Analítico de Harvard

Marco Moser de Planificación en Género (División de trabajo en el hogar y la comunidad; Necesidades, Acceso a y control sobre los recursos y la toma de decisiones; Grado hasta el cual las políticas, los programas y los proyectos respondan a necesidades prácticas y estratégicas de género).

No solo el ¿Qué?, sino ¿Quién?, ¿Por qué?, ¿Cuándo?, ¿Dónde?, y ¿Cómo?

¿CÓMO USARÍAMOS LA INFORMACIÓN?

Para entender las causas subyacentes de la pobreza y desigualdad.

Para Informar las estrategias e impulsar nuestras actividades.

Para asegurar que todos los programas y proyectos tomen en cuenta y respondan al contexto en que estamos trabajando, los roles, y las relaciones.

Para saber con quién tenemos que trabajar, y cómo.

Para saber cómo tenemos que trabajar para mitigar riesgos y los obstáculos para nuestras actividades.

Para planificar nuestro trabajo y establecer mecanismos de monitoreo e indicadores apropiados.

Para ayudar a informar y orientar el trabajo en otras agencias (ej.: resaltando temas claves que deben trabajar si nosotros no lo hacemos).

TRABAJO DE LARGO PLAZO Y EMERGENCIAS:

Un uso primario de la programación a largo plazo: identificar las causas raíz de las desigualdades de género que vemos en la programación y en emergencias - no es suficiente tratar las síntomas solamente.

Necesitamos saber qué cambio es necesario, y dónde y cómo contribuiría a la teoría de cambio para la programación a largo plazo.

Un análisis de género completo consultaría a la comunidad acerca de los cambios que quisieran ver: "¿Cómo se vería el éxito?"

Un análisis más profundo haría un mapeo de las reglas (actitudes, creencias, políticas), actores, e instituciones, así como los factores facilitadores y limitantes (influyentes).

Esto brindaría información acerca de las causas subyacentes y las desigualdades de género que necesitan ser tratadas, de cómo se dan los cambios, y de lo que tenemos que hacer.

### ***Lo Básico de Género y Seguridad***

<b>Permanente:</b> Reconocer los diferentes riesgos de seguridad para personal masculino/femenino. Preguntar acerca de las preocupaciones y recomendaciones
---



regularmente.

**Inmediato:**

**Movimiento y comunicaciones**

- Al comunicar información, reconocer los diferentes flujos de información hacia y entre mujeres, y hacia y entre hombres.
- Estar conscientes que personal femenino podría tener menos conocimiento de algunos equipos de comunicación como radios, incluyendo personal de cocina y limpieza. Esto podría afectar el flujo de información o la habilidad de compartir preocupaciones de seguridad.
- Tener una radio Motorola por pareja (mínimo), más una radio en un vehículo para todos los movimientos.
- Temas de idioma pueden impedir que el personal local femenino compartan preocupaciones o temas de seguridad
- Tener más de una mujer del personal en cada viaje - esto ayuda a compartir información, fomentar la seguridad, y asegurar que se puede ir con pareja a las letrinas/duchas, donde existan.
- Consultar con el personal para temas como ir al baño en el camino. Pueden dividirse adelante/detrás de vehículos - en vez de apartarse del camino. Es importante reducir el riesgo que supone apartarse del camino hacia áreas despobladas.
- Conocer el plan de salida para todas las paradas. Incluye situaciones de consulta comunitaria. Estandarizar procedimientos de comunicación para viajes y monitoreo en el campo.
- Asegurar que el hospedaje en el campo o en el camino (incluso acampando) puede cerrarse con llave desde adentro.
- Cuando se están instalando nuevas letrinas, considerar la seguridad de las rutas, ubicación, cierres, y alumbrado.
- Asegurar que hay bacinicas disponibles para todas las tiendas del personal, para que nadie tenga que salir en la noche.

**Sitios de campo**

- Priorizar la privacidad - incluyendo áreas para lavar, cambiarse, y dormir.
- Asegurar alojamiento que puede cerrarse con llave. Al acampar, esto incluye tiendas fuertes y candados.
- Mínimo de dos mujeres alojándose/acampando juntas a la vez.
- Alumbrado hacia servicios sanitarios o letrinas. Incluso en lugares de acampar. Alumbrado que funciona con energía solar y se mantiene encendido toda la noche, o con un pequeño generador y extensiones eléctricas es efectivo y económico.
- Separar el alojamiento femenino y masculino. *Discutirlo con el equipo ya que tal vez no prefieran esto.*
- Baños separados para hombres y mujeres - no muy lejos del área de alojamiento.
- Asegurar electricidad en el campo por razones de seguridad y para iluminar el camino al baño.
- Revisar el Código de Conducta interno con todo el personal para que queden claros los procedimientos y con quién se debe hablar en caso de alguna preocupación.
- Recordatorio y capacitación en comunicaciones

**Inmediato: Procesos y bases**

- Reconocimiento de riesgo de género en la revisión de políticas y procedimientos de seguridad.
- Reconocer los diferentes riesgos de seguridad para personal masculino y femenino. Pedir sus recomendaciones.
- La capacitación de seguridad debe explorar temas específicos para mujeres y niñas así como para hombres y niños - riesgos específicos de género y cómo mitigarlos.
- Capacitación para todos y todas en equipo de comunicaciones, para asegurar que todo el personal se sienta cómodo usando el equipo. El personal masculino podría sentirse más cómodo usando este equipo o tener más confianza en las capacitaciones. Considerar capacitaciones por separado.
- Priorizar procedimientos de seguridad en el campo, tal como equipo de comunicaciones, tiendas fuertes, cierres con llave para puertas de letrinas, duchas, y tiendas, y soluciones de alumbrado para el campo.
- Mínimo de dos mujeres alojándose/acampando juntas a la vez.
- Priorizar privacidad para todo el personal femenino. Esto incluye áreas de lavar, cambiarse, y dormir.
- Asegurar alojamiento que puede cerrarse con llave - priorizando el personal femenino.

Al acampar, este alojamiento debe incluir tiendas fuertes con candados.

- Asegurar que hay bacinicas disponibles para todos y todas para orinar, para que las personas no tengan que salir en la noche.
- En bases estáticas, estructuras permanentes deben construirse con puertas que pueden cerrarse con llave. Las prioridades durante la fase de construcción incluyen privacidad para lavarse, cambiarse de ropa, y dormir.
- Revisar el Código de Conducta interno con todo el personal para que queden claros los procedimientos y con quién se debe hablar en caso de alguna preocupación.
- Discutir con el personal femenino sus preferencias de seguridad: si prefieren dormir en áreas separadas.
- Asegurar baños separados para hombres y mujeres, no muy lejos del área de alojamiento.
- Electricidad las 24 horas en instalaciones estáticas en el campo por razones de seguridad, y para ayudar a iluminar el camino al baño.

### OTRO MUNDO ES POSIBLE

Un grupo de mujeres en la comunidad de Andhra Pradesh, India, definieron sus visiones de cambio social y establecieron formas de medir ese cambio. Adentro de un gran círculo, las mujeres hicieron dibujos para representar cómo percibían la desigualdad de género en el mundo: los dibujos incluían niñas trabajando en campos algodoneros afuera de una escuela llena de niños, y una mujer rogándole al patrón que le diera trabajo. En otro círculo, las mujeres mostraron cómo se vería el mundo si la igualdad de género se volviera una realidad: estos dibujos representaban niñas que iban a la escuela, una mujer trabajando con bueyes, y un hombre realizando labores de la casa mientras su esposa participa en una reunión.

Utilizaron estos dibujos para desarrollar un plan de acción. Para medir si iban por el camino correcto, decidieron averiguar si más mujeres firmarían una declaración que mandarían a sus hijas a la escuela, y si capacitaciones en reparación de bombas manuales, por ejemplo, se estaban organizando para grupos de mujeres.

Para saber si estaban llegando a la meta, estas mujeres registraban el aumento en el número de días de trabajo agrícola para mujeres, y en la cantidad de niñas matriculadas en la escuela.

El hecho de que las mujeres desarrollaron sus propios indicadores significó que eran relevantes a sus vidas cotidianas, y útiles para medir el éxito en ese contexto. El uso de imágenes ayudó a reducir las barreras a la participación debido a la poca alfabetización.

(Adaptado de Menon-Sen, 2006)

### Ejercicio:

1. Dividan a los y las participantes en tres grupos. Distribuyan el folleto: "Temas de Género en la Crisis de Alimentos y Respuesta en el Cuerno/Oriente de África."<sup>19</sup>
2. Pidan a los y las participantes que lean el folleto y traten de identificar cómo se utilizó el análisis de género para generar información para programas y campañas de Oxfam. ¿Se han contestado las preguntas básicas y esenciales para el análisis de género?

---

<sup>19</sup> De la Nota de Contexto Externo de Oxfam: "Temas de Género en la Crisis de Alimentos y Respuesta en el Cuerno/Oriente de África", <https://sumus.oxfam.org/2011-rights-crisis-and-grow-horn-food-crisisdrought-campaign-response/documents/gender-issues-within>

3. Dejen 15 minutos para que los y las participantes lean el folleto y lo discutan, y resalten tres ejemplos.
4. Vuelvan a unir el grupo en plenaria y pidan aportes para facilitar una discusión general.

**Resumen final:** Cierren la sesión recordándoles a los y las participantes que las diferencias y desigualdades de género y otros temas de inclusión están presentes en la sociedad, y determinan cómo se toman las decisiones, asignan los recursos, y cómo los hombres y las mujeres son afectadas por, y responden a, la pobreza y los desastres. Necesitamos recoger y analizar datos y desarrollar conocimiento preciso del contexto para evaluar necesidades y determinar intervenciones y metas apropiadas. A este proceso de entender estas relaciones y explorar la desigualdad de poder en ellas se le llama análisis de género. El análisis de género es vital para orientar el trabajo de asistencia de Oxfam, y los esfuerzos por desarrollo a largo plazo y las campañas. Las próximas tres sesiones verán con más detalle los conceptos vitales del análisis de género - necesidades prácticas y estratégicas de género, indicadores sensibles al género, y datos desagregados.

---

## Sesión 5.2 - Necesidades prácticas y estratégicas de género<sup>20</sup>

**Tiempo:** 10 minutos

**Preparación:** Diapositivas preparadas o rotafolio

**Resumen:** Esta sesión explica las necesidades prácticas y estratégicas de género - da la introducción para pensar en emergencias como oportunidades de cambio transformativo en el proceso de empoderamiento de las mujeres. Resalta cómo el trabajo de respuesta de Oxfam (desde la preparación hasta la transición) puede encajarse con el trabajo de incidencia para justicia de género. La sesión incluye una breve presentación y un ejercicio práctico.

**Documentos de Contexto:** Ninguna

**Procedimiento:**

1. En sesiones anteriores se tocaron los términos claves y las necesidades prácticas y estratégicas. Pregúntenles a los y las participantes si recuerdan las definiciones de estas necesidades. Agradézcanles, y compartan la siguiente información:
  - ⇒ Estos términos fueron establecidos por Maxine Molyneux en los años 1980, y refinados por Caroline Moser. Los términos hacen una diferencia entre las acciones que tratan las necesidades prácticas e inmediatas de las mujeres, como deficiencias en las condiciones de vida, falta de cuidados de salud, cuidado infantil, agua, alimentos, o educación; y aquellas acciones que promuevan los intereses estratégicos de las mujeres, empoderándolas y desafiando las bases del poder de género. Por ejemplo, acciones para promover los derechos laborales, sueldos igualitarios, el control de las mujeres sobre sus cuerpos, protección de la violencia de género, y acceso y control de las mujeres sobre recursos.
  - ⇒ Las necesidades prácticas son importantes, y resolver estas necesidades puede mejorar las vidas de las mujeres. Sin embargo, si no se resuelven las necesidades estratégicas, las desigualdades de género que están a la raíz de las necesidades prácticas no cambiarán.
  - ⇒ Considerar las necesidades estratégicas de las mujeres es una parte importante de un buen análisis de género.
  - ⇒ La programación humanitaria es una oportunidad para tratar necesidades estratégicas. Por ejemplo, desafiar la división de tareas por género, aumentar el acceso de las mujeres a recursos para sus medios de vida, aliviar la carga del trabajo doméstico y cuidado de hijos e hijas, incrementar el papel de la mujer en procesos de toma de decisión en el hogar y la comunidad, y tomar medidas contra la VG.
  - ⇒ Los Estándares Mínimos de Oxfam para la igualdad de género y los derechos de las mujeres en emergencias aseguran que los afiliados y las contrapartes aprovechen esta oportunidad para la promoción de las necesidades estratégicas de las mujeres.
  - ⇒ Resolver las necesidades prácticas y estratégicas es clave para lograr el cambio transformativo en las vidas de hombres y mujeres.
2. Presenten el Estudio de Caso - Cambiando Percepciones de la Masculinidad en Rajasthan. Informen a los y las participantes que el caso se trata de preparación para emergencias, específicamente la Gestión de Riesgo (Reducción de Riesgo de Desastres).
3. Dividan a los y las participantes en dos grupos, contando "1, 2, 1, 2, etc." Dejen 20 minutos para que lean el estudio de caso y piensen en las siguientes preguntas:

---

<sup>20</sup> Adaptado de "Género y Reducción de Riesgo de Desastres: Paquete de Capacitación"

- ⇒ ¿Cuáles son las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres en este escenario? ¿Fueron resueltos en este proyecto? ¿Cómo fueron resueltos?
- ⇒ ¿Cuáles otras estrategias propondrían para tratar las preocupaciones estratégicas de las mujeres, reduciendo así el impacto de la sequía en sus vidas?
- ⇒ ¿Qué más puede necesitar saber? (¿Cuáles son los vacíos en la información brindada en los estudios de caso?)
- ⇒ Pídanles a los y las participantes que anoten sus respuestas en el rotafolio, y que nombren a alguien para presentar las ideas a la plenaria.

### **Estudio de Caso - Cambiando Percepciones de Masculinidad en Rajasthan**

Rajasthan es un estado de India que enfrenta severa desigualdad de género y casta. Una jerarquía patriarcal mantiene en bajo estatus a las mujeres. Las mujeres experimentan restricciones a su movilidad (muchas no dan un paso afuera de su comunidad) y carecen de poder para tomar decisiones en sus hogares (no pueden hablar antes de los mayores en el hogar, y se espera que cubran sus rostros afuera de sus casas o ante parientes mayores.) No heredan propiedad ni tienen otros activos propios. A pesar de trabajar largas jornadas en agricultura y haciendo labores domésticas, su aporte productivo y reproductivo al hogar no se reconoce.

Esta es la historia de Omi, quien vive en una aldea remota en el Desierto de Thar, en el Occidente de Rajasthan. Omi es la esposa de Nikkuram. Ellos tienen cinco hectáreas de tierra, un búfalo, y unas cuantas cabras. En esta zona desértica, donde las sequías son frecuentes, Nikku y Omi adoptan un rango de estrategias para sobrevivir. Ellos venden cabritos al comerciante musulmán que visita su aldea; venden leche de búfalo, y practican la agricultura con agua llovida (sin riego adicional). Omi ha sido integrante del grupo de mujeres, o sangathan, organizado por una ONG local llamada Urmul Setu Sansthan (USS) durante los últimos ocho años. A diferencia de otras mujeres de su comunidad que nunca han ido a la escuela, Omi tiene la ventaja de haber estudiado hasta Quinto Grado.

Oxfam y USS, en consultas con la comunidad local, diseñaron un proyecto para promover el cultivo de forraje en la zona para prevenir la liquidación involuntaria o venta urgente del ganado durante las sequías, y para reducir la vulnerabilidad a la sequía. Se realizó un análisis de género para entender la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres, y para sensibilizar al personal de la ONG y miembros de la comunidad acerca de la desigualdad en acceso y control sobre los recursos.

Omi es una de las 160 beneficiarias del programa, bajo el cual 0.5 hectáreas de tierra han sido cercadas y sembradas con forraje apropiado, pastos y árboles. El desarrollo de estos "lotes de forraje" implicó: cercado con alambre de púas para proteger contra animales silvestres y ganado ajeno, construcción de estructuras de aprovechamiento de aguas lluvias, y siembra de pasto y plantas.

USS facilitó mujeres líderes claves del Sangathan de mujeres para formar un comité de compras: Omi fue una de las integrantes del comité. Omi y seis mujeres más viajaron durante tres horas en bus de su aldea hacia el mercado en la cabecera del distrito para escoger cemento y ladrillos. La ONG les había explicado todo acerca de los diferentes tipos de cemento en el mercado para que pudieran seleccionar el tipo más apropiado. En las palabras de Omi: "Tal como para nosotras como mujeres era una primera experiencia de ir al mercado para comprar cemento y pedir cotizaciones de los negocios, los negociantes, todos hombres, estaban asombrados que mujeres podíamos estar haciendo estas compras." Las mujeres también eran las encargadas de supervisar la entrega y distribución de los materiales de construcción en las aldeas, y revisar la calidad. Una vez, las mujeres decidieron devolver un lote de ladrillos por considerar que no cumplía con los estándares de calidad.

Un grupo de cinco mujeres también fue formado para el monitoreo de la construcción de las estructuras de aprovechamiento de aguas lluvias (EAA). Cuatro de las mujeres de este grupo eran del Sangathan de mujeres; la quinta no provenía de la Sangathan. Esto era para mantener objetividad en el proceso. Estas EAAs fueron construidas a nombre de las mujeres. Según Omi, ella estaba feliz que la EAA se había construido y registrado a su nombre. Por primera vez en su vida, le dio un sentido de propiedad y un activo físico y tangible. Después de su capacitación de 14 días en un instituto agrícola, ella cuidadosamente se ocupa de las plantas de su parcela, regándolas cada diez días, aplicando compost una vez al año e inoculando contra termitas dos veces por temporada. Como resultado, ha cosechado 6.5 quintales de pasto verde de forraje, lo que sirvió para alimentar al búfalo durante un poco más de un mes de la época seca, ahorrándole aproximadamente 1,000 Rs (25 USD).

El viaje de Omi habría sido imposible sin su propia determinación y decisión, y también el apoyo vital de Nikkuram. Nikkuram cuenta cómo inicialmente los aldeanos le decían que su esposa era una "Phitur" (una que hace que su esposo baile a su antojo). Omi también narra cómo ella tenía que enfrentar comentarios hirientes de su red más amplia de parientes. Sin embargo, Nikkuram desmiente estas aseveraciones, diciendo "Mein manta nahi hoon, woh shikshit ho rahi hai" (No les creeré a los demás, ella se está educando más). Nikkuram ha evolucionado para formar un nuevo concepto de masculinidad en la región, al asumir las tareas de la casa, incluyendo el cuidado de ganado y limpieza del estiércol de los animales (tradicionalmente, las mujeres realizan esta tarea) para permitirle a Omi alzar vuelo.

- ⇒ ¿Cuáles son las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres en este escenario? ¿Fueron resueltos en este proyecto? ¿Cómo fueron resueltos?
  - ⇒ ¿Cuáles otras estrategias propondrían para tratar las preocupaciones estratégicas de las mujeres, reduciendo así el impacto de la sequía en sus vidas?
  - ⇒ ¿Qué más puede necesitar saber? (¿Cuáles son los vacíos en la información brindada en los estudios de caso?)
4. Inviten a dos representantes de los grupos a presentar las conclusiones. Faciliten una pequeña discusión y aseguren que se cubra la siguiente información:

- ⇒ Necesidades prácticas: forraje, leña para combustible, frutas, y agua están más fácilmente disponibles para las mujeres, quienes son las responsables primarias de la recolección y almacenaje de estos bienes para el hogar. Estos recursos también reducirán la vulnerabilidad de la familia ante las sequías.
- ⇒ Intereses estratégicos: la mujeres ahora tienen propiedad y control de activos, específicamente la estructura de aprovechamiento de aguas lluvias y la parcela de terreno; la movilidad de las mujeres ha mejorado, y; su capacidad de tomar decisiones y gestionar recursos ha sido probada y reconocida por la comunidad. Se han desarrollado nuevas capacidades de cultivo. Hombres y mujeres han desafiado los estereotipos de género al asumir roles de género no-tradicionales.

**Resumen final:** Cierren la sesión reforzando que las necesidades prácticas son importantes, y resolverlas puede mejorar las vidas de las mujeres; pero solo al atender las necesidades estratégicas se puede tratar la desigualdad de género. La programación humanitaria es una oportunidad de tratar las necesidades estratégicas de las mujeres, y deben ser tomadas en cuenta en un buen análisis de género.

---

## Sesión 5.3 - ¿Qué son los indicadores sensibles al género?

**Tiempo:** 1 hora y 20 minutos

### Preparación

- ⇒ Diapositivas preparadas o rotafolio.
- ⇒ Ejemplos de marcos lógicos (del trabajo actual de los y las participantes) si hay disponibles, o pueden usar la muestra (del paquete de apoyo).

**Resumen:** Esta sesión examina el desarrollo de indicadores sensibles al género, empleando marcos lógicos que los y las participantes ya utilizan en su trabajo.

**Documentos de Contexto:** Ninguna

### Procedimiento:

1. Informen a los y las participantes que algunos/as ya conocerán los términos de esta sesión - para ellos y ellas, será un repaso. Para otros/as, puede tocar nuevos temas. De cualquier modo, será una buena oportunidad de ver críticamente (utilizando un enfoque de género) uno de sus marcos lógicos.
2. Pidan a los y las participantes que discutan con la persona que tienen a la par qué es un indicador y qué hace. Después de dos minutos, pasen por la sala recogiendo los pensamientos de aquellas personas que quieren compartir sus ideas.
3. Expliquen la siguiente información a los y las participantes:

#### **¿Qué es un indicador?**

##### **Los indicadores miden cambios.**

- ⇒ Un indicador es un "factor o variable cualitativo o cuantitativo que provee una forma sencilla y confiable para medir los logros".
- ⇒ Un buen indicador incluye la meta. Necesitamos saber a qué le apuntamos para poder rastrear nuestros avances y saber si lo hemos logrado.
- ⇒ Las metas tienen valores específicos asociados a ellas para mostrar qué es lo que se ha logrado, y cuándo. Las buenas metas deben ser realistas, y usualmente se diseñan en relación a los datos de una línea base (salvo en emergencias repentinas).
- ⇒ Los buenos indicadores son esenciales para un buen sistema de monitoreo, ya que determinan cuáles datos necesitan ser recogidos y analizados. Por lo tanto, son la base de Monitoreo y Evaluación del proyecto.

##### **Los indicadores pueden ser *cuantitativos* o *cualitativos*.**

- ⇒ **Los indicadores cuantitativos** se enfocan en temas que pueden ser contados (cuántos), como por ejemplo: porcentaje de mujeres y hombres en actividades de capacitación; esta información debe poder ser captada por métodos como la observación.
- ⇒ **Los indicadores cualitativos** capturan opiniones, actitudes, y sentimientos (cómo y por qué) y pueden ser derivados de metodologías participativas como grupos focales y calificación. Los datos recogidos para indicadores cualitativos usualmente se refieren a las razones, el "¿por qué?" las cosas están pasando; esto es muy importante cuando se trata de género, edad, discapacidad, etc.
- ⇒ Asegurar una mezcla de los dos indicadores permite cruzar o triangular la información para mayor impacto. Los datos cualitativos se suman a los datos cuantitativos. Por ejemplo, la presencia numérica de mujeres en una actividad no necesariamente

implica participación significativa; ellas podrían estar sentadas pasivamente o repartiendo refrigerios.



### **Los indicadores pueden rastrear *procesos o resultados*.**

- ⇒ **Indicadores de Procesos/Productos** capturan información acerca de cómo las intervenciones logran un resultado, es decir, el proceso. Muestran cómo un proyecto está progresando, y ayudan a manejar la implementación y a revisar si están siguiendo con el plan original. Por ejemplo, si las reuniones se sostuvieron de una manera apropiada para asegurar la inclusión de mujeres (calidad), y la cantidad de mujeres que asistieron (cantidad).
- ⇒ **Indicadores de Resultados** miden los cambios que surgen como resultado de la intervención. Estos indicadores pueden ser medidas cuantitativas o juicios cualitativos con los cuales el logro de los resultados (o los impactos positivos/negativos sobre el grupo meta) puede ser identificado. La información recogida en la fase de evaluación (a través del análisis de género) establece una línea base, y se debe recoger datos en diferentes puntos durante el ciclo del proyecto para dar una idea de cómo van cambiando las cosas. Por ejemplo, cómo las actitudes hacia mujeres y niñas están cambiando; cómo el estatus de las mujeres está cambiando, y; cómo están cambiando los niveles de participación de las mujeres en foros públicos y espacios de toma de decisiones. Siempre cuando sea posible, los indicadores de resultados deben ser desarrollados y acordados en asocio con las comunidades y contrapartes.
- ⇒ Es importante capturar información acerca de los resultados de corto plazo de una intervención (productos) y los cambios que surgen a partir de la intervención (resultados/impacto). Sin indicadores de resultados e impacto, solo podemos saber cuáles actividades se están completando, pero no el efecto que tienen las intervenciones.

### **Todos los indicadores deben ser:**

1. Vinculados al modelo lógico del programa (o la lógica esencial del marco lógico).
2. **SMARTS:**
  - ⇒ **e**Specífico
  - ⇒ **M**ensurable
  - ⇒ **A**lcanzable
  - ⇒ **R**elevante y confiable
  - ⇒ Limitado en el **T**iempo
  - ⇒ **S**ensible al género

### **Evitemos términos vagos y ambiguos como:**

- ⇒ "Sensibilizar"
- ⇒ "Uso apropiado"
- ⇒ "Participación de beneficiarios"
- ⇒ "Mayor participación"
- ⇒ "Buen entendimiento"

4. Después de esta introducción general, pidan a los y las participantes que reflexionen acerca de qué es un indicador sensible al género. Pídanles que discutan sus ideas con la persona que tienen a la par. Después de dos minutos, pídanles que compartan sus pensamientos.

## Sesión 5.4 - ¿Qué son los datos desagregados?

**Tiempo:** 1 hora y 30 minutos

### Preparación

- ⇒ Diapositivas preparadas o rotafolio.
- ⇒ Ejemplos de marcos lógicos (del trabajo actual de los y las participantes) si hay disponibles, o pueden usar la muestra (del paquete de apoyo).

**Resumen:** Esta sesión busca desmitificar la desagregación de datos, examinando qué son los datos desagregados, por qué debemos desagregar datos, y cómo recogerlos y analizarlos.

### Documentos de Contexto:

- ⇒ Dyan Mazurana, Prisca Benelli, Huma Gupta y Peter Walker, “El Sexo y la Edad Importan: Mejorando la Respuesta Humanitaria en Emergencias” Feinstein International Center, Tufts University, agosto, 2011.

### Procedimiento:

1. **¿Qué son?** Pidan a los y las participantes que discutan durante tres minutos con la persona que tienen a la par qué son los datos desagregados, y después faciliten una discusión en plenaria durante tres minutos.
2. En la discusión asegúrense de cubrir los siguientes temas:

Tener datos desagregados simplemente significa ver los datos que se enfocan en sub-grupos, individuos, o entidades específicos.

Hay varias maneras diferentes para segregar datos:

- ⇒ Sexo
- ⇒ Edad - Sexo y Edad juntos muchas veces se denota como DDSE: Datos Desagregados por Sexo y Edad. Enfocarse únicamente en sexo ignora las dinámicas inter-generacionales de poder y puede excluir a jóvenes y personas mayores. Por ejemplo, en algunos contextos los adolescentes podrían ser un grupo meta clave con sus propias necesidades.
- ⇒ Estatus socio-económico
- ⇒ Movilidad (personas moviéndose en las áreas/distritos en un momento dado)
- ⇒ Raza y etnia
- ⇒ Discapacidad
- ⇒ Otros factores pueden ser relevantes también dependiendo del contexto - ej.: identidad indígena, religión, casta, etc.

Usualmente, los datos para respuestas a emergencias y acción humanitaria son reportados para poblaciones enteras, o como datos agregados.

Es hasta que los datos se desagregan, sin embargo, que los patrones, las tendencias, y otra información importante se descubre.

3. **¿Por qué los necesitamos?** Pidan a los y las participantes que discutan durante cinco minutos con la persona que tienen al lado por qué necesitamos los datos desagregados, y después faciliten una discusión en plenaria durante cinco minutos.
4. En la discusión asegúrense de cubrir los siguientes temas:

- ⇒ Sexo/género y edad importan en términos de cómo las personas experimentan los desastres naturales y conflictos armados.
- ⇒ Publicaciones académicas e informes de las NN.UU, ONGIs, ONGs, y OCs coinciden claramente en que muchas veces las diferencias de sexo/género y edad tienen

efectos importantes para el acceso a servicios esenciales y vitales en las experiencias de desastres naturales o conflictos armados.

- ⇒ Los datos desagregados por sexo y edad nos ayudan a entender cómo la situación humanitaria a la cual Oxfam está respondiendo afecta a hombres, mujeres, niños y niñas de forma diferente, y cuáles son sus distintas necesidades y preocupaciones.
- ⇒ Estos datos nos permiten asegurar una efectiva orientación para que nuestras actividades y proyectos traten estas necesidades y preocupaciones. Nos permiten revisar y mejorar nuestras actividades y planes. Es decir, con estos datos podemos atender la emergencia y/o situación humanitaria de forma más efectiva.
- ⇒ Si no usamos DDSE y/o análisis de género y generaciones, y simplemente suponemos que nuestro trabajo beneficiará igualmente a hombres y mujeres, las intervenciones serán desviadas, fracasarán, o pondrán en riesgo a los grupos vulnerables. Estas intervenciones reflejarán y probablemente reforzarán los desequilibrios que ya existen.
- ⇒ Recoger DDSE ayuda a cumplir estándares humanitarios internacionales.
- ⇒ El Estudio: Sexo y Edad Importan encontró que virtualmente todas las notas de orientación, ya sea para el público en general (como el Manual Esfera) o específicas a sectores y agencias (como manuales de agencias, estándares de sectores, o lineamientos específicos) requieren la recolección de DDSE para planificar correctamente la asistencia.

5. **¿Cómo y cuándo recogemos los datos?** Pidan a los y las participantes que examinen el marco lógico de muestra y que discutan durante cinco minutos con su vecino o vecina cómo y cuándo recogerían los datos desagregados.
6. Reúnan al grupo y compartan la siguiente información:

#### **¿Cuándo recoger los datos?**

- ⇒ Antes que ocurra una emergencia, como parte de la preparación. Desarrollar un perfil de la población en áreas donde Oxfam trabaja actualmente es vital para la preparación de una respuesta a emergencias. Esto debe ser parte del análisis de país y el plan de contingencia (ej.: en el perfil de país - datos demográficos, socio-económicos, y políticos claves deben ser desagregados).
- ⇒ En la fase aguda de una respuesta, como parte de los SitReps (ej.: número estimado de personas afectadas, cantidad de beneficiarios/as), en actualizaciones de emergencias (número de personas afectadas, beneficiarios/as), planes de acción, evaluaciones en tiempo real. Los métodos de recolección de datos varían, pero podrían incluir el uso de fuentes secundarias (ej.: análisis de país, planes de contingencia, fuentes de agencias de NN.UU.), el simple conteo del número de hombres, mujeres, niños y niñas (ej.: población de campamento, beneficiarios/as de asistencia), y grupos focales.
- ⇒ En etapas posteriores - de talleres, capacitaciones, integrantes de comités, receptores/as de la asistencia.

#### **Recuerden - Recolectar los datos para TODOS y TODAS los y las:**

- ⇒ Informantes claves
- ⇒ Individuos
- ⇒ Integrantes del hogar

#### **Esto permitirá:**

- ⇒ Evaluar si hay segmentos importantes de la población que no han sido alcanzados o que tienen una perspectiva necesaria para orientar la respuesta;
- ⇒ Evaluar las diferencias importantes entre género y edad en cuanto a las necesidades y el acceso a servicios esenciales y vitales para la población más vulnerable.

**¿Cómo? Herramientas de Recolección de Datos incluyen:**

- ⇒ **Encuestas y entrevistas:** Agregar preguntas y mediciones vinculadas a género y edad.
- ⇒ **Discusiones con grupos focales:** Realizar discusiones separadas con hombres y con mujeres en diferentes grupos divididos por edad, e intentar asegurar que sean mujeres las que faciliten los grupos focales de mujeres y niñas.
- ⇒ **Observación:** Notar dónde el acceso a servicios, infraestructura, e instalaciones es más difícil o restringido para ciertos segmentos de la población.
- ⇒ **Registros de distribución:** Asegurar que los datos registrados incluyan sexo y edad (o grupo etareo).

**Ejercicio de Herramienta de Recolección de Datos:**

7. Presenten el ejercicio de recolección de datos para los y las participantes. El objetivo es pensar acerca de las herramientas más apropiadas para recolección de datos desagregados para indicadores del marco lógico.
8. Dividan a los y las participantes en dos grupos (los mismos grupos que el ejercicio anterior).
9. Pídanles que revisen los indicadores en su marco lógico (el mismo que se utilizó en el ejercicio anterior), y en base a los indicadores sensibles al género que desarrollaron en el ejercicio previo, que reflexionen acerca de:
  - ⇒ ¿Cuáles son las herramientas más apropiadas para recolectar datos para estos indicadores?
  - ⇒ ¿Cómo podemos asegurar que estas herramientas capturen datos desagregados (por lo menos por sexo y edad)?
  - ⇒ ¿Cuáles preguntas/instrucciones claves deben ser incluidas en las herramientas?
  - ⇒ ¿Cuáles son algunos de los desafíos para la recolección de DDSE?
10. Díganles que tendrán 30 minutos para la discusión en grupo, y cinco minutos por grupo para presentar sus conclusiones.
11. Compartan ejemplos de cada grupo en la plenaria. Aseguren que la siguiente información acerca de los retos se incluya en la discusión:
  - ⇒ Identificación de grupos vulnerables en la comunidad - podemos desagregar por sexo (hombres y mujeres) y edad (menores o mayores de 18 años), pero aún nos puede hacer falta algo. Dependerá del contexto - recuerden la discusión acerca del análisis de género - las vulnerabilidades siempre son específicas al contexto.
  - ⇒ Es fácil olvidar algo en un contexto frenético de una emergencia. Por lo tanto, es importante utilizar lenguaje que distingue entre los grupos meta en toda la documentación (ej.: formatos de evaluación, informes, etc.) Por ejemplo, utilice “mujeres, hombres, niñas, y niños” en vez de decir “personas”, como recordatorio de que la información diferenciada es necesaria. Esto servirá como señal para asegurar que la desagregación no se olvide.
  - ⇒ Recolectar datos pero no utilizarlos. Los datos no deben solo ser recogidos, sino también analizados y presentados de forma clara para su uso en el desarrollo de

respuestas humanitarias sensibles al género y procesos continuos de MEAL. Un estudio multi-agencia en el año 2011 examinó la recolección y uso de datos desagregados por género en contextos humanitarios, y encontró pocos casos documentados y publicados donde los datos desagregados por sexo y edad fueron apropiadamente recolectados, analizados, y usados para orientar programas y realizar monitoreo y evaluación continua.<sup>21</sup>

**Resumen final:** Cierren la sesión reafirmando que los datos desagregados no son causa de miedo ni suponen un trabajo extra. La desagregación debe ser rutinaria al recolectar cualquier información. Recuerden a los y las participantes que la recolección de DDSE es uno de los EM.

#### **Cierre del Módulo 5:**

Agradezcan a los y las participantes. Pídanles reflexionar acerca de lo que "se llevarán" de este módulo y cómo lo aplicarán en su trabajo. Pidan que algunos voluntarios/as compartan sus ideas con el grupo.

---

<sup>21</sup>Dyan Mazurana, Prisca Benelli, Huma Gupta y Peter Walker, "El Sexo y la Edad Importan: Mejorando la Respuesta Humanitaria en Emergencias" Feinstein International Center, Tufts University, agosto, 2011..

## Módulo 6 - Participación, Dignidad, y Empoderamiento

**Objetivo:** Al final de este módulo, los y las participantes:

- ⇒ Conocerán y entenderán los EM 11 - 13;
- ⇒ Entenderán claramente las dimensiones de género en la participación, dignidad, y el empoderamiento

6.1 Acceso y Participación 1 hora

6.2 Dignidad y Empoderamiento 1 hora

**TIEMPO TOTAL: 2 horas**

**EM relevantes son:**

**EM 11** Se debe asegurar acceso y participación igualitaria y segura, así como participación significativa de grupos específicos por género en actividades sectoriales de programas humanitarios en el transcurso del ciclo del proyecto, incluyendo distribución, capacitación, y oportunidades para medios de vida.

**EM 12** En consulta con mujeres y niñas, se debe promover activamente su dignidad y empoderamiento en el diseño e implementación de programas.

**EM 13.** Se deben desarrollar programas que aseguren que los derechos de mujeres y niñas se tomen en cuenta en emergencias, y se debe asegurar el apoyo (no solo la consulta) de hombres y niños, convirtiéndolos en aliados.

---

## Sesión 6.1 - Acceso y participación

**Tiempo:** 1 hora

**Preparación:** Instrucciones impresas para el ejercicio y copias distribuidas a los y las voluntarios/as.

**Resumen:** Esta sesión examina temas de acceso y participación, y equipa a los y las participantes con habilidades prácticas para asegurar acceso y participación significativo, seguro, e igualitario para las mujeres. Los y las participantes tendrán que identificar obstáculos y estrategias para superarlos en su propio contexto.

### Documentos de Contexto:

- ⇒ ALNAP (2003) 'Participación de Poblaciones Afectadas por Crisis en Acción Humanitaria, Guía para Practicantes.' [http://www.alnap.org/publications/gs\\_handbook/gs\\_handbook.pdf](http://www.alnap.org/publications/gs_handbook/gs_handbook.pdf)
- ⇒ Good Enough Guide (2007) <http://www.ecbproject.org/DownloadGoodEnoughGuide>

### Procedimiento:

1. Soliciten tres voluntarios/as del grupo para un ejercicio de simulación. Pidan que los o las voluntarios/as salgan del salón un momento para explicar el ejercicio. Después de explicar y contestar cualquier pregunta, los y las voluntarios/as pueden regresar y realizar el ejercicio.

#### Ejercicio de Simulación A (3 personas)

Una persona es un(a) trabajador(a) de Oxfam para WASH. Él o ella está explicando a una mujer y un hombre (quienes representan "la comunidad") acerca de las letrinas separadas que Oxfam ha instalado para hombres y mujeres - qué es el sistema, dónde están ubicadas, cuántas hay (la misma cantidad para hombres y mujeres), etc. El hombre se ve complacido pero la mujer parece más y más preocupada. La persona de Oxfam nota que la mujer parece preocupada. Él o ella intenta afirmarle a la mujer que ella puede compartir cualquier preocupación en la reunión semanal del comité WASH, y la invita a asistir. La mujer simplemente parece más preocupada.

2. Pregúntenles a los y las participantes qué sucede en el ejercicio. ¿Por qué el hombre se ve complacido pero la mujer está preocupada? ¿Qué podría estar pasando aquí? Las respuestas podrían incluir:
  - ⇒ La mujer tiene miedo de utilizar las letrinas porque están en una ubicación insegura o riesgosa.
  - ⇒ La mujer tiene miedo de usar las letrinas porque no hay iluminación en la noche.
  - ⇒ A la mujer no se le ha consultado acerca del diseño y el asiento.
  - ⇒ El esposo de la mujer no le permite asistir a reuniones.
  - ⇒ La mujer no tiene tiempo para asistir a reuniones (está ocupada cuidando hijos, cumpliendo responsabilidades del hogar, trabajando, etc.)
  - ⇒ La mujer ya ha asistido a una reunión antes, pero su opinión no fue tomada en cuenta.
3. Pregunten si alguien ha visto algo similar sucedido en su trabajo. Sí hay respuestas afirmativas, motiven a que compartan las historias (tal vez una o dos, conscientes del tiempo). Faciliten una discusión y aseguren que las ideas de **acceso seguro e igualitario** a ambas instalaciones, y actividades como reuniones han sido tocadas.
4. Expliquen la siguiente información a los y las participantes:

El acceso a instalaciones, servicios, e información (ej.: letrinas, lavaderos, distribución de NFIs, información acerca de la asistencia) debe ser igualitario y seguro para mujeres, hombres, niñas, y niños.

La participación en actividades como reuniones, comités, capacitación, y programas de empleo también debe ser segura e igualitaria para todos y todas.

5. Soliciten seis voluntarios/as más (diferentes a los primeros voluntarios) - tres serán mujeres y tres serán hombres. Pidan que los y las voluntarios/as salgan del salón un momento para explicar el ejercicio. Después de explicar y contestar cualquier pregunta, los y las voluntarios/as pueden regresar y realizar el ejercicio.

#### **Ejercicio de Simulación B (6 personas)**

Tres personas jugarán el papel de mujeres, y tres jugarán el papel de hombres. Todos y todas asisten a una reunión comunitaria. Los hombres están hablando mucho, mientras las mujeres dejan de participar, o hablan suavemente entre ellas. Después de unos minutos, dos de las mujeres se levantan y se dirigen a la cocina a preparar el té. Cuando el té está listo, regresan a servirlo mientras los hombres continúan con sus discusiones fuertes y activas. Los hombres parecen llegar a una conclusión, y les preguntan a las mujeres qué piensan. Ellas afirman con la cabeza señalando que están de acuerdo.

6. Pregúntenles a los y las participantes qué sucede en el ejercicio. ¿Qué podría estar pasando aquí? Las respuestas podrían incluir:
  - ⇒ Hay participación femenina, pero las mujeres no están participando de una manera significativa.
  - ⇒ Las mujeres no están contribuyendo públicamente en discusiones con los hombres.
  - ⇒ Las mujeres no están contribuyendo activamente a la toma de decisiones.
7. Pregunten si alguien ha visto algo similar sucedido en su trabajo. Si hay respuestas afirmativas, motiven a que compartan las historias (tal vez una o dos, conscientes del tiempo). Faciliten una discusión y aseguren que se toque el tema de participación significativa.
8. Expliquen la siguiente información a los y las participantes:

La participación no solo debe ser segura e igualitaria para hombres y mujeres, sino también participativa para todos y todas. No solo se trata de *quién* participa en las actividades del proyecto (ej.: 45% de los y las participantes en una reunión fueron mujeres, o 50% del comité WASH son mujeres), sino de *cómo* participan. Hay muchos diferentes niveles de la participación, desde la mera asistencia, hasta consulta, hasta "acción de auto-movilización"; este último tiene que ver con el empoderamiento.<sup>22</sup> ¿Las mujeres y niñas están contribuyendo activamente a las discusiones? ¿Están tomando decisiones? ¿Están involucradas en temas relevantes a la comunidad en general, o solo son consultadas en "temas de mujeres"? El monitoreo de estas preguntas revela si las actividades del proyecto aportan a la construcción de relaciones de género más igualitarias.<sup>23</sup>

9. Dividan a los y las participantes en dos grupos. Pidan que realicen una lluvia de ideas acerca de las posibles barreras, los obstáculos, y los riesgos al acceso y la participación de mujeres y niñas en su contexto (el área de enfoque del programa (WASH, EFSVL, etc.) y el contexto socio-cultural). Recuérdenles que consideren la seguridad, igualdad, y calidad. Pídanles también que piensen en las estrategias potenciales desarrolladas con beneficiarios/as para superar las barreras, los obstáculos y los riesgos. Podrán usar el

---

<sup>22</sup> Basado en Dureau, C. y Keren Winterford (2003) "Participación y Comunicación en el Desarrollo", notas del Taller de Desarrollo Comunitario, Melbourne, Australia.

<sup>23</sup> Lineamientos para la Integración del Enfoque de Género en el Ciclo del Proyecto de Acción Humanitaria, Intermon Oxfam, enero, 2010.



manual como recurso. Los grupos deben generar dos listados en un rotafolio - uno para las barreras y otro para las estrategias - y deben elegir una persona para compartir sus conclusiones con la plenaria. Dejen 15 minutos para realizar la actividad. *Nota: Si surge el tema de violencia de género, informen a los y las participantes que este tema será examinado en mayor detalle en otro módulo más tarde.*

10. Pidan que los/las representantes de los grupos compartan con la plenaria. El segundo grupo no debe repetir las ideas del primero, sino enfocarse en los puntos nuevos para compartir. Faciliten una breve discusión acerca del trabajo de los dos grupos.

#### **Posibles barreras y estrategias podrían incluir:**

##### **Barreras potenciales:**

*Restricciones culturales* ej.: desaprobación hacia que las mujeres aparezcan en público sin un acompañante, o que las mujeres hablen en foros públicos mixtos;

*Restricciones de idioma o alfabetización* ej.: las reuniones se realizan o la información se divulga en un idioma que muchas mujeres y niñas no hablan;

*Falta de tiempo para que las mujeres participen* en reuniones o comités debido a responsabilidades domésticas o de cuidado de hijos e hijas;

*Largas distancias o rutas inseguras* a puntos de distribución de agua o lugares de reunión;

*Falta de privacidad* en instalaciones para lavar y bañar o en letrinas.

##### **Posibles estrategias:**

Realizar reuniones con grupos desagregados por sexo y edad, y utilizar facilitadores/as e intérpretes del mismo sexo (y de edades similares);

Donde las mujeres enfrentan restricciones a su movilidad, realizar esfuerzos especiales para que las mujeres puedan brindar información acerca de las instalaciones/capacitaciones/reuniones directamente a otras mujeres en sus casas;

Trabajar con hombres para que entiendan los beneficios de la participación de las mujeres y puedan apoyarla;

Donde hay poco personal técnico femenino, reclutar movilizadoras comunitarias, mujeres para apoyar al personal técnico, o colaborar con organizaciones de mujeres vinculadas a las mujeres y niñas en la comunidad;

En contextos muy conservadoras, investigar actividades culturalmente apropiadas con las cuales las mujeres se sienten cómodas para los programas de Dinero por Trabajo;

Asegurar el acceso igualitario a todas las categorías de trabajo para mujeres y hombres en programas de EFSVL;

Buscar desarrollar un equilibrio de género entre capacitadores y capacitadoras en actividades del programa;

Utilizar intérpretes o realizar reuniones en un idioma accesible para las mujeres y hombres, y dar información por escrito en lenguaje claro y entendido por todos y todas;

Apoyar a las mujeres en sus responsabilidades domésticas y de cuidado infantil al facilitar guarderías comunitarias (por ejemplo, asignando a mujeres para cuidar a los niños y las niñas, pagándoles a la misma tarifa que los hombres en los proyectos de Dinero por Trabajo;

Incluir a mujeres en equipos de distribución, y de ser necesario, tener filas separadas para mujeres y hombres (especialmente en lugares donde la segregación por género es lo normal), y tener "filas exprés" para madres con hijos o hijas;

Avisar con anticipación de cualquier reunión, y realizarlas en horas convenientes para todos los grupos (ej.: reuniones en la noche podrían ser inconvenientes para las mujeres), y en lugares cómodos y convenientes, usando un formato culturalmente apropiado;

Crear confianza y desarrollar mecanismos de retroalimentación; Informar a las personas cómo la información que brinden será utilizada, y mantenerlas involucradas e informadas; Rendir cuentas y ser transparente con las mujeres promoverá su participación;

Asegurar que las instalaciones de WASH sean privadas, seguras, y culturalmente apropiadas para las mujeres, los hombres, y las personas con movilidad limitada.

**Resumen final:** Reafirmen que el trabajo para asegurar el acceso seguro e igualitario, y la participación segura, igualitaria, y significativa, es vital para la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Estos son los Estándares Mínimos para Programas Humanitarios de Oxfam.

---

## Sesión 6.2 - Dignidad y Empoderamiento

**Tiempo:** 1 hora

**Preparación:** Ejercicio de simulación preparado.

**Resumen:** Esta sesión examina temas de dignidad y empoderamiento, y equipa a los y las participantes con habilidades prácticas para asegurar la dignidad de las mujeres y promover su empoderamiento durante las etapas de una respuesta humanitaria. A los y las participantes se les pedirá considerar los riesgos a la dignidad de las mujeres y niñas en su contexto durante intervenciones de WASH y EFSVL, y pensar en estrategias para garantizarla. También se les pedirá considerar los riesgos y las oportunidades para el empoderamiento de las mujeres.

### Documentos de Contexto:

- ⇒ Kabeer, N. 'Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment', en Development and Change, Vol. 30: 1999.  
<http://www.utoronto.ca/~kmacd/IDSC10/Readings/research%20design/empowerment.pdf>
- ⇒ "Ideas que Funcionan - Prevención de la Violencia contra las Mujeres a través de Intervenciones de Agua y Saneamiento en la Respuesta Temprana a Emergencias", Mona Chabra Anand, Oxfam, 2011.
- ⇒ Lineamientos para Manejo de Desastres Sensible al Género, Asia Pacific Forum on Women, Law and Development, 2006.

### Procedimiento:

1. Seleccionen un estudio de caso en dignidad y uno de los estudios de caso de empoderamiento de la lista, o desarrollar sus propios estudios de caso apropiados para el contexto de la capacitación. Pidan dos voluntarios/as para leer un estudio de caso cada uno/una. Después de escuchar los estudios de caso, pregunten si hubo sorpresas para los y las participantes. Si no, ¿han visto o escuchado situaciones similares antes? Expliquen que estas son historias reales recolectadas por el Foro del Pacífico Asiático sobre Mujeres, Derecho, y Desarrollo (Asia Pacific Forum on Women, Law, and Development) después del tsunami el Océano Índico en el año 2004. Dejen diez minutos para facilitar una pequeña discusión y compartir experiencias.

#### Estudios de Caso - Dignidad

- a. La distribución de ropa interior, sostenes y calzones fue realizado en público, con comentarios embarazosos acerca de cuáles tallas eran las apropiadas para las mujeres. Además, la distribución de productos sanitarios fue realizada bajo el control de oficiales masculinos del campamento, quienes los repartían de uno en uno, y las mujeres tenían que volver varias veces a pedir. No habían anticonceptivos disponibles, a pesar de que los esposos y parejas masculinos insistían en tener relaciones sexuales.<sup>24</sup>
- b. Las mujeres, en el periodo durante sus embarazos y después del parto, tuvieron poco apoyo en las tiendas. Básicamente, tenían que cuidarse ellas solas, y algunas realizaron viajes para traer agua, lavar ropa, y hacer los alimentos. En el Campamento Mira, Bisham, en la Provincia Fronteriza Nor-Occidente, según un doctor cubano, las mujeres solo fueron llevadas a recibir atención médica cuando su condición había deteriorado y agravado; de lo contrario sus esposos u otros miembros masculinos del hogar no les

---

<sup>24</sup> Caught in the Storm: The Impact of Natural Disasters on Women, Guidelines for Gender Sensitive Disaster Management, Asia Pacific Forum on Women, Law and Development, 2006, p.12  
[http://www.apwld.org/pdf/Gender\\_Sensitive.pdf](http://www.apwld.org/pdf/Gender_Sensitive.pdf)

permitían buscar ayuda médica. En muchas de las tiendas del campamento no habían doctores femeninas disponibles.<sup>25</sup>

### Estudios de Caso - Empoderamiento

a. De acuerdo a las leyes islámicas de herencia y las tradiciones en Aceh, la tierra se transfiere de un hombre hacia su hijo o hermano. Una mujer solo puede tener un título de tierra a su nombre si ella no tiene un hijo y su esposo no tiene hermanos. Después de casarse, el título no puede permanecer a nombre de la mujer, y se transfiere a nombre de su esposo. En la reconstrucción después del tsunami, las leyes islámicas claramente prohibían que las mujeres que perdieron a sus esposos se registraran como posibles beneficiarias de asistencia para vivienda. En la Aldea Lampuuk, que perdió más del 90% de su población de 6,500 personas en el tsunami, se dieron muchos conflictos por tierra. Parientes de los hombres fallecidos que vivían fuera de Lampuuk reclamaban contra las viudas sobrevivientes que la herencia de la tierra debería ser transferida a la familia de sus difuntos esposos. Las viudas se volvieron vulnerables al desalojo y la pobreza, y muchas no pudieron utilizar las tierras agrícolas alrededor de la aldea por los reclamos continuos de propiedad.<sup>26</sup>

b. La restauración de medios de vida constituye un segmento importante de los programas de reconstrucción después del tsunami. Mucho se ha enfocado en los programas de desarrollo económico a gran escala, orientados hacia hombres por ser los jefes del hogar y sostenes principales de la economía familiar. Se realizó una distribución masiva de lanchas pesqueras motorizadas, redes, y otro equipo de pesca, y la reconstrucción de grandes mercados públicos. El Foro de Donantes de Sri Lanka, por ejemplo, hizo un llamado a la inversión en vivienda, transporte, infraestructura, y restauración de medios de vida para pescadores, pequeños agricultores, y pequeño y micro-empresarios, casi sin referencia alguna a las necesidades de medios de vida vinculadas al género y la especificidad del trabajo de las mujeres en el sector informal. Las actividades a pequeña escala, pero esenciales, que tradicionalmente realizaban las mujeres, como procesar pescado, preparar y vender alimentos, tejer encajes, lazos, tapetes, y otros artículos del hogar de fibra de estopa de coco, han sido mayormente ignoradas a pesar que constituyen una parte importante de la economía familiar.<sup>27</sup>

2. Pidan a los y las participantes que se dividen en dos grupos para discutir si existen palabras para los conceptos de dignidad y empoderamiento en su(s) idioma(s). ¿Qué se entiende por estas palabras? ¿Pueden describir a una mujer que vive con dignidad? ¿Quién está empoderada? ¿Qué pasa con una mujer que no vive con dignidad y no tiene poder? El grupo uno debe intentar representar con sus cuerpos la palabra "dignidad", y el grupo dos debe intentar representar la palabra "empoderamiento". Pidan que cada grupo presente su representación, y soliciten retroalimentación del otro grupo.
3. Faciliten una discusión general, y aseguren que se cubra la siguiente información:

**La dignidad** tiene que ver con la resolución de necesidades de una forma respetuosa. Esto no se da si una persona es ignorada, discriminada, insultada, o avergonzada. Las

---

<sup>25</sup> Earthquake Aftermath: Violations of Women's Human Rights in Pakistan p.23 Asia Pacific Forum on Women, Law and Development, 2006, p.12 [http://www.apwld.org/pdf/Gender\\_Sensitive.pdf](http://www.apwld.org/pdf/Gender_Sensitive.pdf)

<sup>26</sup> De: Tsunami Aftermath: Violations of Women's Human Rights in Aceh, Guidelines for Gender Sensitive Disaster Management, Asia Pacific Forum on Women, Law and Development, 2006, p.55

<sup>27</sup> Tsunami Aftermath: Women's Human Rights Violations in Sri Lanka, Guidelines for Gender Sensitive Disaster Management, Asia Pacific Forum on Women, Law and Development, 2006, p.58

necesidades son diferentes en cada contexto cultural, de modo que es imprescindible consultar con las mujeres y niñas acerca de sus necesidades.

**El empoderamiento** es el proceso de ganar control sobre uno mismo, la ideología, y los recursos que determinan el poder. El empoderamiento de mujeres es el proceso a través del cual las mujeres (individualmente y colectivamente) adquieren consciencia de cómo operan las estructuras de poder en sus vidas y ganan la confianza para desafiar las desigualdades de género resultantes.

El empoderamiento de las mujeres puede suceder en diferentes esferas:

- ⇒ Económica: Las mujeres pueden estar empoderadas si tienen la oportunidad y las destrezas para: ganar un ingreso; sostener un empleo significativo; adquirir títulos y derechos de propiedad, y; recibir herencias de viuda.
- ⇒ Social: Las mujeres pueden estar empoderadas si tienen conocimientos, educación, alfabetización, acceso a la salud, una vida digna y sin violencia, y no enfrentan estigmas sociales o discriminación.
- ⇒ Política: Las mujeres pueden estar empoderadas si son aceptadas y reconocidas, sostienen cargos públicos, tienen poder de decisión en la familia y fuera del hogar, y toman control de sus vidas y toman sus propias decisiones.
- ⇒ Legal: Las mujeres pueden estar empoderadas si tienen protección y acceso a servicios legales, trato igualitario bajo la ley, y si hay implementación efectiva de leyes y legislación para proteger y favorecer a las mujeres.

4. Dividan los mismos dos grupos. Pidan que realicen una lluvia de ideas acerca de los riesgos a la dignidad y estrategias para garantizarla en su contexto durante intervenciones de EFSVL y WASH. Pidan que consideren los riesgos y oportunidades de empoderamiento. Podrán usar el manual como recurso. Los grupos deben generar dos listados en un rotafolio - uno para los riesgos y otro para las estrategias - y deben elegir una persona para compartir sus conclusiones con la plenaria. Dejen 15 minutos para realizar la actividad. *Nota: Si surge el tema de violencia de género, informen a los y las participantes que este tema será examinado en mayor detalle en otro módulo más tarde.*

Por ejemplo:

- ⇒ Un riesgo a la dignidad podría ser que los hombres están a cargo de distribuir artículos personales, o que los artículos personales se distribuyan en público. Una estrategia para garantizar la dignidad sería el uso de materiales sanitarios culturalmente apropiados, ropa interior y vestuario determinado en consulta con las mujeres y niñas, y distribuido con sensatez y sensibilidad.
- ⇒ Un riesgo a la dignidad podría ser que las instalaciones para lavarse no son adecuadas para mujeres con la menstruación. Una estrategia para garantizar la dignidad sería la implementación de instalaciones apropiadas, determinadas a través de la consulta con las mujeres.
- ⇒ Un riesgo a la dignidad podría ser que las mujeres embarazadas o amamantando no tengan instalaciones adecuadas o apoyo apropiado. Una estrategia para garantizar la dignidad sería determinar las soluciones culturalmente apropiadas en consulta con mujeres embarazadas o amamantando niños, ej.: suministro de toallas húmedas, cobijas/ropa infantil, o espacios privados en viviendas/lugares de capacitación para amamantar, y apoyo apropiado para el embarazo y parto.
- ⇒ Un riesgo al empoderamiento podría ser hacer supuestos acerca de las mujeres y los medios de vida, reforzando su participación en trabajo de bajo estatus y poca remuneración. Una oportunidad sería la creación de perfiles de mercado para obtener

información acerca de las formas preferidas de asistencia para mujeres y hombres en programas de EFSVL, en vez de partir de los supuestos.

- ⇒ Un riesgo al empoderamiento podría ser ignorar la distribución basada en género sobre los activos y la propiedad. Una oportunidad sería la realización de incidencia para los derechos de tierra y propiedad para las mujeres, otorgar propiedad conjunta de casas recién construidas para mujeres, y facilitar la propiedad de los activos productivos como lanchas pesqueras, redistribuyendo así el control sobre los recursos y resolviendo una necesidad estratégica de género de las mujeres.
- ⇒ Un riesgo al empoderamiento podría ser la aceptación de la falta de mujeres en roles de liderazgo y cargos de toma de decisiones. Una oportunidad para el empoderamiento sería trabajar con y apoyar a mujeres para asumir roles de liderazgo y participar en la toma de decisiones. Esto podría ser a través del desarrollo de destrezas y confianza de mujeres individuales para este fin. Otra oportunidad sería asociar con organizaciones de mujeres y acompañarlas en el fortalecimiento de sus capacidades de preparación y respuesta a emergencias. Esto es importante desde la perspectiva de los derechos de las mujeres, en el cumplimiento de los compromisos de Oxfam de trabajar con contrapartes, y para la implementación de la Estrategia del Programa Humanitario de OI.

**Resumen final:** Reafirmen que el trabajo para garantizar la dignidad y el empoderamiento de las mujeres es vital para la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en una respuesta humanitaria. Se debe identificar los riesgos a la dignidad y el empoderamiento, y las estrategias y oportunidades que surgen.

#### **Cierre del Módulo 6**

Agradezcan a los y las participantes. Pídanles reflexionar acerca de lo que "se llevarán" de este módulo y cómo lo aplicarán en su trabajo. Pidan que algunos voluntarios/as compartan sus ideas con el grupo.

## Módulo 7 - Tratamiento a la Violencia de Género (VG)

**Objetivo:** Al final de este módulo, los y las participantes:

- ⇒ Conocerán y entenderán los EM 14 y 15;
- ⇒ Tendrán una comprensión clara de lo que pueden hacer para prevenir y responder a la VG, aunque no estén trabajando explícitamente en el tema.

7.1 ¿Qué es VG? 1 hora

7.2 Oxfam y VG en Emergencias 1 hora y 30 minutos

**TIEMPO TOTAL: 2 horas y 30 minutos**

### ***Estándares Mínimos Relevantes:***

**EM 14** Se debe implementar y monitorear intervenciones para asegurar que la programación sea segura en todas las situaciones, en consulta con mujeres, niñas, hombres y niños.

**EM 15** Se debe incidir en comunidades y autoridades locales para políticas y prácticas responsivas al género.

---

## Sesión 7.1 - ¿Qué es VG?

**Tiempo:** 1 hora

### Preparación

- ⇒ Diapositivas preparadas o rotafolio.
- ⇒ Busquen a una persona local (podría ser uno/una de los o las participantes - de Oxfam o una organización contraparte local - la Asesora en Género local, o persona representante de una organización local de mujeres o una universidad) para preparar una breve (15-20 minutos) presentación para esta sesión acerca de los temas de Violencia de Género en el país o la región.

**Resumen:** Esta sesión examina brevemente qué es la VG - definición, tipos de VG, por qué aumenta en emergencias, y cuáles son las consecuencias. Esto podría o no ser información nueva para los y las participantes, pero es una preparación esencial para la siguiente sesión que revisará las estrategias para prevenir y responder a la violencia de género. Se discutirá el contexto local.

### Documentos de Contexto:

- ⇒ Comité Permanente entre Organismos (IASC) "Lineamientos para Intervenciones contra la Violencia de Género en Contextos Humanitarios" 2005,  
[http://www.humanitarianinfo.org/iasc/pageloader.aspx?page=content-subsidi-tf\\_gender-gbv](http://www.humanitarianinfo.org/iasc/pageloader.aspx?page=content-subsidi-tf_gender-gbv)
- ⇒ Documento Práctico de DFID - Nota Instructivo, Violencia contra las Mujeres y Niñas, Serie de Notas de Orientación CHASE, 2012,  
<http://www.dfid.gov.uk/Documents/publications>

### Procedimiento:

1. Muestren a los y las participantes la siguiente definición de la VG (usando PowerPoint, RP, o folletos). Infórmenles que esta es la Declaración de Oxfam en Apoyo a un Enfoque Transformador para Terminar con la VG y VCM, 20 de junio, 2011.

**La Violencia de Género (VG)** es violencia estructural perpetrada sobre la base de identidades de género y relaciones de poder desiguales entre géneros, es decir, el uso de poder para aplicar normas de género. La forma más común y recurrente de la VG es la Violencia Contra las Mujeres (VCM).<sup>28</sup> La forma en que se experimenta esa violencia depende de cómo se cruza con otras identidades (ej.: raza, casta, edad, etnia, orientación sexual, religión, clase socio-económica, etc.) para crear múltiples formas de discriminación y negación de derechos. Oxfam utiliza la definición de VG expresada en la Declaración de las Naciones Unidas para la Eliminación de Violencia contra las Mujeres: cualquier acto de VG que resulta, o puede resultar en, daño o sufrimiento físico, sexual, o psicológico a la mujer, así como la amenaza de tales actos, coerción, o privación arbitraria de libertad, ya sea que ocurran en la vida pública o privada<sup>29</sup>

2. Expliquen que aunque el término "Violencia de Género" reconoce que los hombres y niños pueden ser sujetos y las mujeres pueden ser perpetradoras, la mayoría de actos de VG son orientados contra las mujeres y niñas ya que, en la mayoría de contextos, tienen menos poder y estatus que los hombres, lo que las vuelve más vulnerables a la violencia.
3. Compartan la siguiente información:

---

<sup>28</sup> Los términos "violencia de género" y "violencia contra las mujeres" no son intercambiables, pero podría haber preferencia para uno u otro dependiendo del contexto y la estrategia.

<sup>29</sup> De la Posición de Oxfam en Apoyo a un Enfoque Transformador para Terminar con la VG y VCM, 20 de junio, 2011 <https://sumus.oxfam.org/workshop-towards-more-unified-oi-approach-ending-gender-based-violence-montreal-june-6-7-and-8-20-23>



Este término se utiliza extensivamente en contextos humanitarios, pero es considerado problemático por algunos ya que es muy amplio e incluye una variedad de actos violentos. Esto puede complicar la programación, y puede desviar el tema lejos del hecho que, globalmente hablando, las mujeres y niñas son la vasta mayoría de las sobrevivientes.

Las características claves de cualquier acto de VG son:

- ⇒ La VG involucra el abuso de poder. Los perpetradores abusan su poder (ej.: maestros, esposos, trabajadores de asistencia).
- ⇒ La VG implica algún tipo de fuerza, incluyendo las amenazas y la coerción. La fuerza no siempre es física.
- ⇒ Los actos de VG se caracterizan por la ausencia de consentimiento informado.
- ⇒ Los actos de VG son violaciones de derechos humanos fundamentales. La Asamblea General de las Naciones Unidas definió a la violencia de género y la violencia contra las mujeres en su Declaración para la Eliminación de Violencia contra las Mujeres en el año 1994.

Los tipos de VG incluyen la violencia sexual (incluyendo violación, intento de violación, embarazo o aborto forzado, prostitución forzada, acoso o abuso sexual, y explotación sexual); la violencia física (violencia doméstica, asalto); la violencia psicológica (abuso verbal/emocional, humillación, discriminación, restricción de movimiento, negación de oportunidades/acceso a servicios); la violencia económica (negación de acceso a dinero en el hogar), y prácticas tradicionales dañinas que traslapan con la violencia sexual, física, y psicológica (mutilación genital femenina y daño a los genitales masculinos, matrimonio precoz forzado, asesinatos de viudas).

La violencia doméstica o entre parejas íntimas puede involucrar cualquier tipo o combinación de tipos de la violencia descritos arriba.

El alcance del problema es inmenso, es serio, pone en peligro la vida, y está a escala global. En el contexto de una emergencia humanitaria, diferentes tipos de VG suelen aumentar.<sup>30</sup> Hay ejemplos horribles como el caso del genocidio en Rwanda de 1994, donde se estima que entre 250,000 y 500,000 mujeres sobrevivieron a violaciones, y más recientemente en el Congo (DRC), donde un estudio estima que 48 mujeres son violadas por hora<sup>31</sup>. El aumento de la violencia contra las mujeres después de un desastre también se ha notado en lugares tan diversos como Nueva Zelanda después del Terremoto de Christchurch<sup>32</sup>, en las Filipinas después de la erupción volcánica del Monte Pinatubo, en Centroamérica después del paso del Huracán Mitch, y en varios países afectados por el tsunami del año 2004.<sup>33</sup>

4. Después de esta introducción general - presente a la persona local quien dará la presentación sobre temas locales de VG. Dejen tiempo para preguntas y respuestas.
5. Digan a los y las participantes que se dividan en grupos para pensar y hablar de por qué creen que la VG aumenta en emergencias - tanto conflictos como desastres naturales.

---

<sup>30</sup>Lineamientos para Intervenciones contra la Violencia de Género en Contextos Humanitarios, IASC, septiembre, 2005.

<sup>31</sup> '48 Women Raped Every Hour Study Finds', The Guardian, 12<sup>th</sup> May, 2011  
<http://www.guardian.co.uk/world/2011/may/12/48-women-raped-hour-congo>

<sup>32</sup> Lineamientos para Intervenciones contra la Violencia de Género en Contextos Humanitarios, IASC, septiembre, 2005

<sup>33</sup> Lineamientos para Intervenciones contra la Violencia de Género en Contextos Humanitarios, IASC, septiembre, 2005, pp. 3-4

También díganles que consideren cuáles son las consecuencias del a VG. Dejen 5 minutos para realizar la actividad.

6. Pidan algunas reflexiones de los y las participantes, asegurando que se comente lo siguiente:
7. ¿Por qué aumenta? Factores que contribuyen al aumento incluyen: guerra, desplazamientos, la presencia de combatientes armados, mayor pobreza, el colapso de apoyo familiar y las estructuras tradicionales, cambios en los roles de género (ej.: pérdida de poder masculino en la familia y comunidad, los hombres buscan imponer su poder), estrés, aumento en consumo de drogas, falta de aplicación de la ley, falta de protección policial, motivación política/armas de guerra, y mal diseño de instalaciones y servicios.
8. ¿Cuáles son las consecuencias? La muerte (homicidio y suicidio), mortalidad materna, mortalidad infantil, lesiones físicas, discapacidad, estrés pos-traumático, depresión, vergüenza, sentido de culpabilidad, problemas de salud mental, embarazo no-deseado, aborto espontáneo, infecciones de transmisión sexual incluyendo VIH, estigma social, rechazo social/aislamiento, pérdida de habilidad de funcionar en la familia/comunidad, pobreza, pone en riesgo el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
9. Esencialmente, estas consecuencias vuelven a una situación que ya es difícil - una crisis humanitaria - aún más difícil y compleja para personas afectadas y agencias que buscan implementar programas efectivos.

**Resumen final:** Enfaticen que la VG aumenta en emergencias. Es seria y pone en peligro la vida. Es esencial que todos los actores humanitarios tomen acción, aunque no estén implementando programación específica sobre VG. En la próxima sesión, los y las participantes considerarán qué pueden hacer para prevenir y responder a la VG en una emergencia.

---

## Sesión 7.2 - Oxfam y VG en emergencias

**Tiempo:** 1 hora y 30 minutos

### Preparación

- ⇒ Diapositivas preparadas o rotafolio.

**Resumen:** Puede ser confuso para el personal humanitario considerar cómo trabajar para prevenir y responder a la VG cuando está ocupado implementando programas en su campo técnico particular. Esta sesión examina qué puede y debe hacer Oxfam, aunque sus programas no se tratan explícitamente de VG.

### Documentos de Contexto:

- ⇒ Posición de Oxfam sobre Justicia de Género y VG <https://sumus.oxfam.org/workshop-towards-more-unified-oi-approach-ending-gender-based-violence-montreal-june-6-7-and-8-20-23>.
- ⇒ Posición de Oxfam sobre Justicia de Género y el Liderazgo Transicional de las Mujeres (<https://sumus.oxfam.org/gender-justice-program-development-and-support-group-face-face-meeting-june-9-10th-2011-montreal-13>)
- ⇒ Compendio de Políticas de Oxfam sobre VCM. <https://sumus.oxfam.org/gender-justice-policy-advocacy-and-campaigns-group-gj-pac/documents/gj-policy-compedium-vaw>
- ⇒ Justicia de Género de Oxfam, Materiales de Comunicaciones sobre VG - guía y video. <https://sumus.oxfam.org/gender-justice-program-development-support-group-gj-pds/wiki/gender-based-violence-communications>
- ⇒ Oxfam GB "Tratando la Violencia de Género y Violencia Contra las Mujeres (2011-2015)", Marco Global de Oxfam GB, febrero, 2012.
- ⇒ Terminar con la Violencia contra las Mujeres, una guía de Oxfam Internacional, noviembre, 2012.
- ⇒ Ideas que Funcionan - Prevención de la Violencia contra las Mujeres a través de Intervenciones de Agua y Saneamiento en la Respuesta Temprana a Emergencias, Oxfam, 2011.

### Procedimiento:

1. Expliquen la siguiente información a los y las participantes:

Hay impulso hacia el desarrollo de un enfoque unificado y global de Oxfam para atender la violencia de género, incluyendo durante contextos humanitarios. Esencialmente, Oxfam reconoce que la VG es un tema de preocupación en contextos humanitarios que debe ser tratado, asegurando que se protejan los derechos de las mujeres a vivir libres de la VG en emergencias, y que las mujeres en particular reciban el apoyo necesario para tratar la VG.<sup>34</sup> Además la Nota sobre Temas de Género en Conflictos y Crisis Humanitarias en el Compendio de Políticas de OI es explícita sobre la importancia de prevenir y responder a la VG, y resalta que Oxfam estará desarrollando la capacidad de hacerlo.<sup>35</sup>

2. Compartan la siguiente información sobre las políticas de VG en emergencias a nivel de afiliados: Las políticas que mencionen dependerán de cuáles afiliados están presentes en

---

<sup>34</sup> Borrador de Política Internacional de Oxfam contra VG, 10 de octubre, 2011

<sup>35</sup> Nota sobre Temas de Género en Conflictos y Crisis Humanitarias, Compendio de Políticas de OI, p.4

el taller. También podrían preguntar a los y las participantes si su afiliado ha desarrollado algo que no se ha mencionado.

Diferentes afiliados ya han desarrollado documentos de orientación sobre la VG. Por ejemplo:

- ⇒ OGB ya ha desarrollado un Marco Global para VG que incluye un enfoque holístico para enfrentar a la VG, alineado con el Enfoque de Programa Único. Uno de los cuatro pilares del marco de OGB es la prevención; la programación segura se identifica como la estrategia principal en los contextos humanitarios.
- ⇒ La Política de Género de OQ se refiere generalmente al combate de la violencia contra las mujeres como una estrategia para lograr la igualdad de género en la programación.
- ⇒ La Política de Justicia de Género de ON describe la estrategia "¡Detenlo!" que se refiere a la necesidad de prevenir y responder a la VG, particularmente en contextos de crisis.
- ⇒ La Política de Acción Humanitaria en WASH para IO describe la importancia de realizar evaluaciones de riesgo y facilitar la participación de las mujeres en la selección de sitios para instalaciones WASH.
- ⇒ El documento de OI "Terminar con la Violencia contra las Mujeres: Una Guía de Oxfam" de noviembre, 2012, es un recurso para informar e inspirar al personal de Oxfam en su trabajo, y para compartir con contrapartes acerca de los conceptos claves y las causas de la violencia contra las mujeres. El documento describe un enfoque transformativo de derechos y para terminar con la violencia contra las mujeres, rastreando los cambios y el papel de cada integrante para este fin.
- ⇒ Si hay conectividad al internet, muestren el vínculo de SUMUS para el pequeño video.

3. Expliquen a los y las participantes que ahora veremos en más detalle el concepto de programación segura. Iniciaremos desde un ángulo positivo - una buena nota en la prensa. Pidan voluntarios/as para leer el estudio de caso. También repartan una copia del estudio para cada participante. Mientras escuchan la historia, los y las participantes deben pensar en cuáles son los elementos claves del éxito. (Si hay un buen ejemplo de un programa para la eliminación de VG en el país anfitrión o la región, se puede usar este ejemplo.)

## **Estudio de Caso - Programación Segura en una Intervención WASH, Norte de Sri Lanka<sup>36</sup>.**

**Contexto:** El tsunami en el Océano Índico el 26 de diciembre del año 2004 causó daños extensos a los distritos costeros de Sri Lanka, desplazando más de 1.5 millones de personas. Campamentos para personas desplazadas internamente (PDI) fueron establecidos en el Norte y Oriente de Sri Lanka. La privacidad y las necesidades de seguridad para mujeres y niñas eran preocupaciones críticas en los campamentos. La violencia contra las mujeres y niñas, una preocupación clave antes del tsunami, fue exacerbado en la estela del desastre.

**La intervención:** El programa WASH de Oxfam - letrinas, baños, unidades de higiene menstrual, "ghats" (escalinatas hacia el agua) para lavar, y tanques para la provisión de agua potable y segura.

**La estrategia:** El diseño y desarrollo de la respuesta se basó en la programación para desarrollo de largo plazo. Oficiales de Programa de la campaña: SÍ PODEMOS TERMINAR CON LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (SÍ PODEMOS) observaron un aumento en la violencia contra las mujeres y niñas en la fase inicial del tsunami. Los y las Oficiales de Programa trabajaron con el equipo de la alta gerencia y el equipo técnico en WASH para diseñar la respuesta. Aspectos claves de la respuesta incluyeron:

1) Diseños seguros y sensibles para instalaciones WASH fueron desarrollado en consulta con las mujeres desplazadas. Estos diseños se modificaron y se adecuaron en base a la retroalimentación de las mujeres y niñas adolescentes, para asegurar que las instalaciones cumplieran con las necesidades de las mujeres en cuanto a la seguridad, dignidad, y privacidad. Por ejemplo, en un campamento, los módulos de servicios sanitarios se construyeron en dos bloques, con una división en medio para la fosa séptica; un bloque fue designado para las mujeres y el otro para los hombres. De una perspectiva de ingeniería estos servicios eran perfectos; sin embargo, las mujeres no los estaban utilizando. A través de la consulta con las mujeres se determinó que esto se debía a su proximidad al módulo de los hombres, y a un rodal de árboles al cual los hombres se subían para extraer savia para hacer una bebida alcohólica. Los servicios fueron asignados para el uso exclusivo de las mujeres, y se extendieron los techos para asegurar la privacidad.

2) El equipo de respuesta decidió incorporar los mensajes de "SI PODEMOS" para la prevención de la violencia en programación WASH. Por ejemplo, pintaron mensajes en los tanques de agua y las paredes de las zonas de baños y servicios sanitarios. Los y las movilizadores/as sociales de "SI PODEMOS" en los campamentos utilizaron estos mensajes para fomentar dialogo entre mujeres y hombres acerca de cómo la violencia afecta a la familia.

3) Los y las promotores/as de cambio de la campaña "SI PODEMOS" en los campamentos fueron movilizados/as para reportar incidencias de violencia y formar estrategias colectivas para movilizar a la comunidad para la prevención de la violencia. Una "vigilancia comunitaria" informal fue organizada y realizada por grupos de voluntarios y voluntarias.

4) Los y las promotores/as y voluntarios/as de "SI PODEMOS" fungieron como miembros de un Grupo de Usuarios de WASH, cuya composición era 50% mujeres. Este grupo realizó inspecciones de las instalaciones junto con el personal del proyecto, por ejemplo, la revisión de chapas y candados internos y externos, revisión de super-estructuras para determinar su seguridad y estabilidad, y verificación de la iluminación al interior y cerca de las letrinas.

---

<sup>36</sup> De: "Ideas que Funcionan - Prevención de la Violencia contra las Mujeres a través de Intervenciones de Agua y Saneamiento en la Respuesta Temprana a Emergencias", Mona Chabra Anand, Oxfam, 2011, p.18

**Impacto:** Hay evidencia empírica que como resultado de la naturaleza de esta intervención, la violencia contra las mujeres ya no se tolera en silencio. Las familias y las comunidades están dialogando abiertamente acerca de temas de violencia, y denunciando casos a personas responsables oficiales.

Preguntas:

¿Cuáles eran los elementos claves del éxito?

¿Cuáles eran los elementos que permitieron y facilitaron el éxito?

¿Cuáles estrategias prácticas fueron empleadas?

4. Después de escuchar el estudio de caso, pregunten si alguien quisiera compartir su valoración de cuáles fueron los elementos exitosos. ¿Cuáles eran los elementos que permitieron y facilitaron el éxito? ¿Cuáles estrategias prácticas fueron empleadas? Faciliten una discusión general durante 5-10 minutos, y aseguren que se comparta la siguiente información:

- ⇒ Participación de las mujeres - consulta con mujeres acerca de sus necesidades y preocupaciones.
- ⇒ Equilibrio de género entre personal/voluntarios y voluntarias - las mujeres pudieron trabajar con otras mujeres.
- ⇒ Vínculos con el programa de desarrollo a largo plazo - participación de Oficiales de Programa de la campaña SÍ PODEMOS como parte del equipo de gerencia alta. Estos vínculos les dieron el poder y la autoridad para retar y cuestionar el desarrollo, el diseño, y la entrega.
- ⇒ Voluntad del equipo técnico en WASH para trabajar con Oficiales de Programa de SÍ PODEMOS.
- ⇒ Verificación de chapas, candados, iluminación, super-estructuras seguras, etc.

5. Agradezcan a los y las participantes por sus ideas, y compartan la siguiente información:

- ⇒ La protección es un componente clave del mandato de Oxfam, y la programación segura simplemente es parte del trabajo humanitario de buena calidad. El personal y las organizaciones contrapartes deben tener los conocimientos y la capacidad para implementar los programas de forma segura - para no poner en riesgo a más personas. Deben poder identificar los riesgos de VG específicos a cada contexto y desarrollar estrategias para manejar estos riesgos.
- ⇒ La programación segura debe ser conducida a través de las diferentes etapas de la programación humanitaria - desde la preparación hasta la recuperación.

6. Expliquen que los y las participantes desarrollarán una estrategia para la programación segura. Dependiendo de los y las participantes y la naturaleza del programa nacional, hagan dos grupos y designen a cada uno como WASH o EFSVL; o podrían solicitar que ambos grupos valoren los dos temas. Compartan el siguiente escenario:

**Escenario:**

Han sido desplegados/as por Oxfam para trabajar como parte de un equipo de respuesta rápida en un programa de (a) WASH o (b) EFSVL en una comunidad recientemente afectada por un huracán. La población meta está desplazada y se mueve hacia campamentos de PDI. Hay una alta proporción de viudas y niños y niñas solos/as. El trabajo implicará el desarrollo de un programa de respuesta inicial, incluyendo la distribución de paquetes de apoyo (ej.: kits de higiene o alimentos/dinero). Hay un programa de Oxfam para el desarrollo que ya existe y se implementa a través de una

contraparte local, una organización de mujeres; dicho programa se enfoca en medios de vida y seguridad alimentaria. El Clúster de Protección está funcionando. MSF implementa un programa de salud. Hay protección legal limitada para sobrevivientes de cualquier tipo de VG. Hay una organización local de mujeres que ha trabajado el tema de la violencia doméstica durante los últimos 10 años, y desarrolla un programa a nivel de las comunidades. Hay reportes frecuentes de violencia sexual en el campamento y un aumento en los casos reportados de violencia doméstica.

Muchos de sus colegas están diciendo que no es preocupación de Oxfam porque no están en el negocio de la protección y no están implementando programas sobre la Violencia de Género.

### ***¿Cómo puede asegurar la programación segura?***

7. Pidan que los y las participantes discutan en sus grupos qué podrían hacer en esta situación para asegurar la programación segura. Deben pensar en la respuesta inicial, pero también considerar estrategias para la programación en la fase de recuperación. Deben citar los dos Estándares Mínimos sobre VG, y pueden usar el manual como referencia. Los grupos deben identificar por lo menos cinco estrategias. Dejen 30 minutos para realizar la actividad. Cuando hayan terminado, vuelvan a convocar la plenaria y pidan un(a) representante para compartir el trabajo de cada grupo.
8. Tomen nota de las respuestas del grupo y faciliten una discusión. Resumen y compartan la siguiente información:

### **Las estrategias para la programación segura incluyen:**

#### *Identificación y desarrollo de redes claves para la Protección contra la VG.*

- ⇒ Esto debe ser parte de la fase de preparación y continuar durante la respuesta y recuperación. Construir redes/relaciones con grupos para la protección contra la VG, donde existen. Miembros de estos grupos de trabajo usualmente incluyen organizaciones internacionales (ONU Mujeres, UNICEF, UNFPA, ACNUR) y nacionales que se juntan en iniciativas de incidencia para las políticas y prácticas responsivas al género, y para prevenir y responder a la VG.
- ⇒ También se deben establecer redes con partes interesadas claves en la comunidad como los grupos de mujeres, líderes tradicionales, parteras tradicionales (PTs), proveedores médicos, y autoridades locales como la policía, sistema judicial local, y representantes de gobiernos locales. Estas relaciones son fundamentales para la implementación de una estrategia de incidencia y la provisión de información y referencias para sobrevivientes.

*Realizar un análisis de la situación de VG para el contexto específico* - Cada situación es única y un análisis coordinado de la situación puede aportar información acerca de los tipos de VG que ocurren, la frecuencia, y los riesgos.

*Asegurar un equilibrio de género en el personal de campo* - Esto facilitará acceso a mujeres y hombres y permitirá consultas para identificar riesgos y soluciones de VG.

*Asegurar la consulta con y participación de mujeres, hombres, niñas y niños en la toma de decisiones* para identificar a las personas que están en riesgo, identificar y documentar situaciones o lugares de riesgo (ej.: viajes para conseguir agua o leña, esposas/parejas asisten a reuniones o capacitaciones); desarrollar estrategias en consulta con estos mismos grupos para tratar los riesgos en programas específicas. Esta consulta debe incluir insumos sobre sitios/ubicación, diseño/formato, y mantenimiento de las instalaciones, los servicios, y las actividades. Esto dependerá del tipo de intervención.

*Desarrollar sistemas y realizar monitoreo comunitario frecuente*- Los sistemas de monitoreo comunitario deben ser desarrollados en consulta con mujeres, niñas, hombres,



y niños. También se debe realizar monitoreo externo. Las mujeres y niñas están más propensas a comunicarse abiertamente con mujeres facilitadoras y en grupos con sus pares (edades similares) para discutir cualquier riesgo de protección que surja; en ese sentido es vital proveer facilitadoras apropiadas para las actividades de monitoreo. Los métodos podrían incluir revisiones aleatorias, discusiones informales, o discusiones más formales con grupos focales.

*Brindar información y referencias a sobrevivientes:*

*Averiguar cuáles servicios de apoyo existen.* ¿Cuáles servicios están disponibles para sobrevivientes de VG como violación o violencia doméstica? Nombrar a una persona como punto focal para investigar la disponibilidad de servicios de salud, apoyo psicosocial, apoyo legal, y servicios de seguridad, y para generar un listado de proveedores (probablemente será un listado corto en la mayoría de contextos de emergencias). Los proveedores podrían incluir organizaciones informales o comunitarias que ofrecen grupos de apoyo, como grupos de mujeres. Nuevamente, es importante asociarse con las organizaciones de mujeres, acompañándolas y fortaleciendo sus capacidades, y accediendo a las redes existentes.

*Averiguar cómo vincular a sobrevivientes con proveedores de servicios.* ¿Hay redes de referencias confidenciales ya existentes? En caso afirmativo, asegurar que las personas de las comunidades las conozcan. Si no, identificar el tema y promover la creación de estas redes en reuniones de coordinación entre agencias, especialmente con las agencias líderes de protección.

*Informar a la población respecto a la disponibilidad y ubicación de servicios para sobrevivientes.* Consultar con mujeres, hombres, niñas, y niños acerca del formato más apropiado para compartir información. Dependiendo del contexto, esto podría incluir el uso de afiches, sesiones de información con líderes de la comunidad o parteras tradicionales (PTs), trabajo con comités ya establecidos, provisión de información en reuniones desagregadas por sexo, o a través de la radio. Usar el idioma local y hacer pruebas de campo para las estrategias de comunicación con un rango de mujeres y niñas.

*Incidir para las mejores prácticas en la provisión de servicios-* Donde los servicios no existen o tienen pocos recursos, incidir para establecer o apoyarlos. Esto podría ser parte de la fase de preparación a través de la incidencia para el fortalecimiento de capacidades de las instituciones gubernamentales por parte de las agencias de salud reproductiva y protección y organizaciones locales que trabajan el tema. También se podría resaltar el tema con agencias donantes. En la fase de respuesta, incidir en agencias gubernamentales y no-gubernamentales a través de organismos inter-agenciales como el Clúster de Protección o el Sub-Clúster de VG.

*Incidencia para reformas legales sensibles al género -* En el contexto de las emergencias complejas, durante un conflicto e inmediatamente después, las leyes que existan para proteger a la población de VG suelen tener una pobre aplicación. Los sistemas de justicia podrán haber colapsado o podrían estar comprometidos. En algunas ocasiones los agentes estatales mismos pueden ser responsables de actos de violencia sexual. Las sobrevivientes podrían desconocer sus derechos legales, o sentirse demasiado avergonzadas o miedosas como para denunciar. Las sobrevivientes medirán todos los riesgos y los beneficios, y lógicamente escogerán no buscar la justicia. Afiliados y contrapartes pueden atender las necesidades estratégicas de las mujeres al participar en o iniciar nuevas campañas de incidencia para promover reformas legales y acceso a la justicia. Esta es una oportunidad para crear un ambiente en que los perpetradores no operen con impunidad.

*Incidir para respuestas comunitarias en apoyo a sobrevivientes -* Contrapartes y afiliados pueden incidir con líderes comunitarios para promover la seguridad física de las personas que experimentan la violencia, compartiendo referencias para servicios apropiados,



donde existen, o hacia las estructuras de apoyo comunitario previamente identificadas por las mujeres y niñas en la comunidad.

**Resumen final:** Enfatice que la protección es un componente clave del mandato de Oxfam, y la programación segura simplemente es parte del trabajo humanitario de buena calidad. Los programas deben ser implementados de forma segura para no poner en riesgo a más personas. Deben poder identificar los riesgos de VG específicos a cada contexto y desarrollar estrategias para manejar estos riesgos. La programación segura debe ser conducida a través de las diferentes etapas de la programación humanitaria - desde la preparación hasta la recuperación. Los EM 14 y 15 se enfocan en asegurar la programación segura e incidencia para políticas y prácticas responsivas al tema de género.

#### **Cierre del Módulo 7:**

Agradezcan a los y las participantes. Pídanles reflexionar acerca de lo que "se llevarán" de este módulo y cómo lo aplicarán en su trabajo. Pidan que algunos voluntarios/as compartan sus ideas con el grupo.

## Módulo 8 - Innovaciones, Cambio Transformativo, y Agentes de Cambio

**Objetivo:** Al final de este módulo, los y las participantes:

1. Habrán reflexionado acerca de su papel como agentes de cambio.
2. Habrán creado un plan de acción en género para su propio contexto de trabajo.

### **Sesiones:**

8.1	Metáfora de la Danza	15 minutos
8.2	Innovaciones y el Cambio Transformativo	1 hora
8.3	Resumen de los Mensajes Claves	15 minutos
8.4	Plan de Acción en Género	1 hora y 30 minutos

**TIEMPO TOTAL: 3 horas**

---

## Sesión 8.1 - Metáfora de la danza

**Tiempo:** 15 minutos

**Preparación:** Preparen música y una danza. Esta debe ser culturalmente apropiada.

**Documentos de Contexto:** Ninguna

**Resumen:** Esta sesión utiliza la danza como metáfora para el cambio. Nota: En algunos contextos, la danza podría no ser culturalmente apropiada en un grupo mixto de hombres y mujeres.

**Procedimiento:**

1. Pidan que los y las participantes se pongan de pie para una dinámica de animación.
2. Presenten la música y la danza. De ser posible, la música y danza seleccionada debe venir de uno de los programas de país de la región anfitriona; pidan que una persona de la oficina local demuestre la danza.
3. Pregunten a los y las participantes qué observaron en la danza. Después de los aportes de los y las participantes, compartan la siguiente información:

En las danzas nos movemos hacia adelante y hacia atrás. Es igual en nuestro trabajo con Oxfam. Cuando empezamos, avanzamos llenos de entusiasmo y energía. Sin embargo, pronto enfrentamos desafíos externos (ej.: falta de apoyo de la gerencia, trabajo con contrapartes) e internos (ej.: nuestras ideas erróneas sobre género, creemos en la igualdad de género en teoría pero no lo practicamos, etc.), y sufrimos algunos retrocesos. Después de un tiempo, nos volvemos a animar (por ejemplo, al recibir elogios de un(a) gerente o reconocimiento de las personas de una comunidad), y avanzamos nuevamente.

A medida que los retos sigan surgiendo en nuestro camino, tenemos que buscar soluciones: girando, dando pasos al lado, etc.

Estos pasos representan las innovaciones necesarias para trabajar con Oxfam - Oxfam no puede innovar sin su personal y contrapartes. El personal de Oxfam debe ser un modelo en el trabajo, en público, y en el hogar.

4. Pregúntenles a los y las participantes cómo ven su papel en el trabajo de desarrollo y asistencia. ¿Tal vez como facilitadores/as, contribuyentes, activistas, o líderes para el cambio?

**Resumen final:** Cierren comentando que esta dinámica debe haber provocado alguna reflexión entre los y las participantes acerca de la idea de la innovación y sus roles como agentes para el cambio transformativo. Esto se explorará en mayor detalle en la siguiente sesión.

---

## Sesión 8.2 - Innovaciones y cambio transformativo

**Tiempo:** 1 hora

**Recursos/Herramientas:** Video titulado "Algunas Lecciones Aprendidas y Mejores Prácticas".

**Documentos de Contexto:** Ninguna

**Resumen:** Esta sesión profundiza el tema después de la dinámica de la danza.

**Procedimiento:**

1. Muestren el video de 10 minutos acerca de las innovaciones de Oxfam.
2. Al final del video, pregunten a los y las participantes cómo se sienten.
3. Dividan a los y las participantes en tres grupos, y pidan que piensen y discutan los atributos de un agente de cambio efectivo.
4. Los grupos deben dibujar su visión en una hoja del rotafolio. No deben utilizar palabras para expresar su visión, únicamente símbolos. Este dibujo podría estar vinculado con su primer dibujo que representaba el logro de los estándares mínimos.
5. Muestren un ejemplo para que entiendan que deben ser creativos/as. Ejemplo: habilidades de escucha = orejas grandes (dibujan una cara con orejas grandes).
6. Los y las participantes deben colgar sus creaciones, e inviten a todos y todas a realizar un paseo de galería. Después, pidan que un(a) representante de cada grupo presente y explique la imagen. Dejen tiempo para preguntas.
7. Discutan los puntos claves de cada grupo y los atributos demostrados en los dibujos, y después pidan que los y las participantes se vuelvan a sentar.
8. Presenten un diagrama del Yin y Yang. Expliquen que el lado negro representa el Agente Dinámico de Cambio (aspectos duros) y el lado blanco representa al Agente Receptor de Cambio (aspectos blandos). Para ser efectivos/as debe haber un equilibrio; si no lo hay, un agente de cambio podría ser visto como demasiado pasivo o agresivo.
9. Pidán que los y las participantes piensen en cuáles son los atributos de un agente de cambio. Dejen unos minutos para la reflexión individual.
10. Compartan la siguiente información sobre el cambio transformativo<sup>37</sup>:

El trabajo humanitario de Oxfam va más allá de un enfoque básico de igualdad de género (respuesta a las diferentes necesidades y vulnerabilidades de hombres y mujeres), y adopta un enfoque transformativo.

**El cambio transformativo** tiene que ver con los impactos positivos y duraderos que Oxfam quiere tener. Significa que las comunidades y contrapartes con las cuales trabaja Oxfam deben *adquirir o tomar poder*, de manera equitativa e irreversible, para realizar sus derechos con dignidad. Significa que las personas y comunidades, especialmente las mujeres y las niñas, ganan confianza, capacidades, y esperanza en vez de apatía y exclusión.

También implica cambios estructurales. Implica cambios en las políticas y prácticas de gobiernos, instituciones, y negocios para mejorar la igualdad e inclusión, y ayudar a sacar a las personas de la pobreza. Este cambio solo puede darse de manera permanente cuando la ciudadanía activa exige que las autoridades rindan cuentas para el reconocimiento y cumplimiento de los derechos de las personas. Oxfam puede ayudarle a

---

<sup>37</sup> Adaptado de notas personales de Tess Dico Young

la sociedad civil democrática en esta tarea. Nuestro enfoque de derechos junta múltiples intervenciones para crear impactos que se refuerzan entre sí a nivel local, nacional, y global.

El análisis de género y discriminación social en un contexto dado se utiliza como punto de partida para apoyar los esfuerzos colectivos de hombres y mujeres para transformar las instituciones relevantes y relaciones de poder, avanzando hacia una sociedad más justa y equitativa. Este proceso debe empezar "en casa", ya sea en los hogares en una comunidad afectada o en nuestra propia organización; de ahí ampliamos hacia el nivel comunitario, nacional, e internacional<sup>38</sup>. Además, el cambio es transformativo cuando:

- ⇒ Trata las raíces del problema en vez de los síntomas;
- ⇒ Diseña intervenciones que complementan las iniciativas existentes;
- ⇒ Desafía las relaciones de género desiguales y asegura claridad acerca del impacto positivo deseado, especialmente para mujeres y niñas;
- ⇒ Cambia las actitudes, creencias, y estructuras (instituciones) discriminatorias que impiden la igualdad;
- ⇒ Sostiene ese cambio a través del tiempo.

Oxfam trabaja para facilitar el cambio transformativo. Esto significa crear oportunidades para vincular, convocar, y dinamizar relaciones, abrir espacios políticos, fortalecer capacidades y compartir pericia técnica, recaudar fondos y apoyo público, apalancar nuestros propios recursos para multiplicar fondos, brindar financiamiento estratégico a contrapartes, y realizar trabajo humanitario que integre la respuesta vital con la construcción de resiliencia.

Facilitar también significa escuchar, mostrar solidaridad en palabras y acciones, apoyar y colaborar en socios sin imponer soluciones desde arriba, y actuar como un aliado respetuoso en los movimientos con los cuales Oxfam colabora.

Facilitar también puede significar que Oxfam expresa su punto de vista, si al hacerlo potencia el impacto y expande el espacio político y amplifica la voz de sus contrapartes y aliados. Oxfam tiene la responsabilidad de ser robusto en su defensa de los derechos humanos y el desarrollo sostenible, particularmente con su propia base (mercados propios de los afiliados).

Facilitar el cambio transformativo desafiará el statu quo, y eso implica también un desafío para Oxfam. Debemos ser transparentes y rendir cuentas, especialmente ante las comunidades, contrapartes, y aliados con quienes trabajamos, y debemos poder demostrar nuestro impacto para todas las partes interesadas.

11. Oxfam ha desarrollado un "Espectro de Género" para dar un panorama de lo que significa la igualdad de género en la programación humanitaria. Este panorama cubre aspectos básicos, de contextos o situaciones específicas, y aspectos transformativos. Es para apoyar los Enfoques Estratégicos de Oxfam en el borrador de la Estrategia del Programa Humanitario. Los elementos claves del espectro se incluyen también en los Estándares Mínimos de Oxfam para Género en Emergencias. El espectro se desglosa a continuación:

---

<sup>38</sup> Adaptado de: Srilatha Batiwala, 2011, Liderazgo Femenino para la Transformación Social, CREA

## Espectro de Programación de Género de Oxfam

Aspectos Básicos	Aspectos Específicos de Contexto/Situación	Aspectos Transformativos
Transversalización de género en las diferentes etapas de programas e incidencia.		
Análisis de género, datos desagregados por sexo y edad (planes de contingencia y programas/incidencia)	Actividades para fortalecer la capacidad en género de socios y contrapartes (gobierno).	Género es un enfoque explícito del monitoreo, evaluación, y aprendizaje.
Participación de mujeres, hombres, niñas, y niños	Mujeres en la Paz y Seguridad	Influir en políticas
Asegurar la programación segura en consulta con mujeres, hombres, niñas, y niños	Trabajo en programas contra VG e incidencia	Masculinidad
Apoyo a organizaciones de mujeres		

**Resumen final:** Cierren la sesión resaltando que el personal y las contrapartes de Oxfam son agentes de cambio transformativo en cuanto a su trabajo sobre género en emergencias. El Enfoque de Programa Unificado es crucial aquí - el género debe estar en el corazón de la integración y el refuerzo mutuo entre el trabajo de respuesta, de desarrollo a largo plazo, y campañas para poder lograr impactos positivos y duraderos en la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

---

## Sesión 8.3 - Resumen de los mensajes claves

**Tiempo:** 15 minutos

**Preparación:** Diapositivas PowerPoint preparadas o rotafolio.

**Resumen:** Esta sesión resume los mensajes principales de la capacitación.

**Documentos de Contexto:** Ninguna

**Procedimiento:**

- ⇒ Pidan a los y las participantes que reflexionen individualmente durante algunos minutos acerca de los mensajes principales de la capacitación. ¿Qué mensajes se llevarán a casa? ¿Qué han aprendido? ¿Qué información ha sido reforzada? ¿Qué hay de nuevo?
- ⇒ Pregunten si alguien quisiera compartir sus reflexiones. Permitan que los y las participantes compartan durante cinco minutos, y pidan que el/la secretario/a tome nota de los testimonios.
- ⇒ Coloquen una diapositiva/hoja de rotafolio con los siguientes mensajes principales:

### MENSAJES PRINCIPALES:

Oxfam cree que la pobreza y la injusticia son problemas globales que necesitan una solución global. Oxfam existe para tratar la desigualdad, incluyendo la desigualdad de género.

Mientras los afiliados de Oxfam tienen sus propias áreas de pericia, sus políticas, y sus programas, también comparten una visión, sus filosofías, prácticas de trabajo, estándares de programa, principios de asocio, y valores de marca.

En una intervención humanitaria, una respuesta de cualquier afiliado se considera como una respuesta de la confederación internacional. Se espera que las contrapartes también sigan los estándares y principios de Oxfam.

La promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres está al centro de los principios y estándares comunes de Oxfam. La igualdad de género y los derechos de las mujeres son identificados y resaltados específicamente en las Metas de Cambio para Justicia de Género y Derechos en Crisis, de acuerdo al Plan Estratégico.

Para apoyar a afiliados y contrapartes para que puedan mejorar sus prácticas humanitarias relativas al género, el Grupo de Trabajo sobre Género en Emergencias, como parte de la Red de Gestión de Emergencias (EMN), ha desarrollado una serie de 16 Estándares Mínimos (EM) sobre Género en Respuestas Humanitarias, y un manual para facilitar su implementación. Estos estándares mínimos cubren las prácticas internas, análisis de género durante el ciclo del proyecto, acceso, participación, dignidad y empoderamiento, violencia de género, y la prevención de explotación y abuso sexual.

La búsqueda de la igualdad de género en situaciones de crisis no es un lujo. Sencillamente es clave para la buena programación.

La igualdad de género se trata de asegurar que la protección y asistencia en emergencias sea planificada e implementada de una forma que beneficie equitativamente a mujeres y hombres, tomando en cuenta un análisis de sus necesidades y capacidades.

Las emergencias también brindan una oportunidad para el cambio positivo en el balance de poder entre hombres y mujeres.

## Sesión 8.4 - Plan de acción en género

**Tiempo:** 1 hora y 30 minutos

**Resumen:** Esta sesión final se basa en todo el trabajo realizado en el taller. Los y las participantes deben considerar si los Estándares Mínimos se están cumpliendo en el contexto de su trabajo actual. Si no se están cumpliendo, ¿por qué? Los y las participantes deben desarrollar soluciones para cualquier obstáculo o desafío.

**Documentos de Contexto:** Ninguna

**Procedimiento:**

1. Pidan que los y las participantes se dividan en grupos según su lugar de trabajo. Por ejemplo, formando un grupo de la Oficina Principal, grupos de diferentes ubicaciones en campo, etc. Si todos y todas son del mismo lugar, divídanlos en grupos más pequeños, asignándoles diferentes aspectos de enfoque según su designación o responsabilidad.
2. Los y las participantes deben considerar todo lo que han aprendido y pensado en este taller. Expliquen que tendrán que basarse en todo el trabajo realizado hasta el momento para desarrollar un plan de acción en género.
3. Específicamente, deben considerar su propio contexto de trabajo e identificar por lo menos cinco áreas claves para la implementación de los Estándares Mínimos en su papel y su equipo. Pueden y deben utilizar los Estándares Mínimos como guía y referencia.
4. Muéstrenles el formato del plan desde una presentación PowerPoint o rotafolio. Los planes de acción deben incluir: Actividades Planeadas, Apoyo Necesario, Recursos Necesarios, Persona(s) Responsable(s), Tiempo.

Por ejemplo:

### PLAN DE ACCIÓN EN GÉNERO - Estándar Mínimo 4 - Prácticas Internas

Iniciativa/Área	Apoyo/Recursos Necesarios	Personal Responsable	Tiempo
Realizar capacitación en campo con contrapartes	Asesora de género, lugar de capacitación, materiales de capacitación, refrigerios, papelería.	Oficial de Programa	Diciembre, 2012

5. Dejen 45 minutos para que los grupos completen el Plan de Acción en Género, y pídales que nombren un(a) vocero/a para presentar su plan en la plenaria. Promuevan retroalimentación y preguntas.

**Resumen final:** Cierren esta sesión felicitando a los y las participantes por haber desarrollado un Plan de Acción en Género - un paso hacia la aplicación de los Estándares Mínimos.

### Cierre del Módulo 8:

Agradescan a los y las participantes por sus aportes activos y participación durante el Módulo 8.



## Módulo 9 - Evaluación y Cierre del Taller

---

### Sesión 9.1 - Evaluación y cierre del taller

**Tiempo:** 30 minutos

**Preparación:** Certificados, formularios ("Esfuerzos para Implementar los Estándares Mínimos"), hojas de evaluación.

**Descripción General:** Esta sesión cierra el taller.

**Documentos de Contexto:** Ninguna

**Procedimiento:**

1. Agradezcan a las y los participantes por una capacitación muy intensa y productiva.
2. Revisen y verifiquen si se han logrado los objetivos de la capacitación. Refiéranse al rotafolio, o proyectar una hoja PowerPoint con los objetivos. Lean los objetivos y consideren cada uno.
3. Revisen y verifiquen si se han logrado las expectativas de las y los participantes. Refiéranse a las sesiones de expectativas, y consideren cada una de ellas..
4. Resuman rápidamente el "camino" de la capacitación - los temas que se tocaron.
5. Distribuyan un documento para que lo puedan firmar las y los participantes; el documento dice que "se esforzarán por implementar" los Estándares Mínimos para Género en Emergencias.
6. Distribuyan una hoja de evaluación sencilla - qué funcionó, qué debe mejorarse. Dejen un espacio de unos cinco minutos para llenar y recoger las hojas.
7. Por último, pidan a las y los participantes que se paren en un gran círculo. Pídanles que, uno por uno, den un testimonio corto, explicando cuáles elementos del taller tienen ganas de intentar y aplicar en su trabajo. Al final, presenten el certificado, y el CD/USB con los materiales, y animen los aplausos del grupo.

## ANEXO UNO

---

### Módulo 10 - Prevención de Explotación y Abuso Sexual (PEAS)

En algunos lugares, un(a) Asesor(a) en Seguridad, personal de Protección, o personal de RR.HH. ya podría haber realizado una capacitación en PEAS. Si este es el caso, mencionen a la PEAS como un tema en la sección de VG, y no incluyan este módulo. Si esta capacitación no se ha realizado, discutan con el Equipo de País si ya está planificada una capacitación en PEAS de otra fuente, o si es necesario en el marco de este taller.

Estas notas de orientación para una capacitación se comparten aquí en el caso de que no haya otra capacitación planificada. ***La PEAS es uno de los Estándares Mínimos de Oxfam para Género en Emergencias.***

**Nota: esta no es una inducción sobre políticas específicas a afiliados. La información a nivel de afiliados debe provenir de los departamentos de RR.HH.**

**Objetivo:** Al final de este módulo, los y las participantes:

1. Conocerán y entenderán el EM 16;
2. Entenderán claramente la posición de cero tolerancia de Oxfam respecto a EAS y PEAS.

10.1	¿Qué es la Explotación y el Abuso Sexual?	45 minutos
10.2	¿Cuál es la posición de Oxfam sobre EAS?	45 minutos
10.3	Estudios de Caso en PEAS	45 minutos

**TIEMPO TOTAL: 2 horas y 15 minutos**

***Estándares Mínimos Relevantes:***

**EM 16** Se debe proteger a beneficiarios/as de la explotación y el abuso sexual (EAS) por parte del personal y las contrapartes.

## Sesión 10.1 - ¿Qué es la Explotación y el Abuso Sexual?

**Tiempo:** 45 minutos

**Preparación:** Ninguna

**Documentos de Contexto:**

- ⇒ Política de Salvaguardas de OGB
- ⇒ Borrador de NN.UU. para los Estándares Mínimos de Operación para Protección de la Explotación y el Abuso Sexual por parte de Personal Propio.

**Resumen:** Esta sesión comparte un resumen de EAS, resaltando que es un tipo de VG y está vinculada al abuso de poder. También examina por qué ocurre la EAS en contextos humanitarios, y por qué es importante prevenirla.

**Procedimiento:**

1. Expliquen a los y las participantes que se presentarán tres conceptos claves: PODER, USO DE LA FUERZA, y CONSENTIMIENTO INFORMADO.
2. En un rotafolio, escriban la palabra PODER (o muéstrenla en una diapositiva PowerPoint). Pidan que los y las participantes trabajen con la persona que tienen a la par durante cinco minutos para discutir:
  - a. ¿Qué le da poder a alguien?
  - b. ¿Cuáles son algunos tipos diferentes de poder?
  - c. ¿Cuáles son algunos ejemplos de personas con poder en su contexto (sin nombres, solo cargos)?
3. Vuelvan a convocar a la plenaria, y soliciten las ideas o conclusiones de algunas personas. En la discusión asegúrense de cubrir los siguientes temas:

¿Qué otorga el poder?	Tipos de poder	Ejemplos de personas poderosas
Estatus	Poder social	Hombres, edad, maestros, padres, médicos, trabajadores de ayuda
Habilidad de movilizar, controlar políticas, aplicar leyes	Poder político	Líderes electos
Dinero/acceso a bienes, servicios, y activos	Poder económico	Padre, esposo, trabajador de ayuda
Fortaleza, tamaño físico, uso de armas, control de acceso o seguridad	Poder físico	Soldados, policías, ladrones, pandillas

4. Expliquen a los y las participantes que el poder puede ser verdadero o percibido. Usen un ejemplo de un gerente de Oxfam; la gente tiene la percepción de que él tiene el poder para despedir a una persona si no hacen lo que él dice, a pesar de que hay políticas y procedimientos que tiene que seguir. U otro ejemplo: si alguien apunta una pistola sin balas a la cabeza de otra persona.

5. Expliquen que la EAS **tiene que ver con el abuso de poder**. Si el poder resulta ser "real" o percibido, en todo caso la víctima del abuso cree que el poder es real.
6. Compartan la definición - **El poder es la habilidad de influir o controlar a otro**.
7. Enfaticen que el poder está directamente relacionado a las opciones. Entre más poder tiene una persona, más opciones tiene. Las personas con menos poder tienen menos opciones, y por lo tanto están más vulnerables al abuso.
8. En un rotafolio, escriban las palabras CONSENTIMIENTO INFORMADO (o muéstrenla en una diapositiva de PowerPoint).
9. Pregunten a los y las participantes qué significan esas palabras para ellos/as. Escriban las respuestas en una hoja de rotafolio. Resuman las respuestas, resaltando que el consentimiento significa decir "sí" o estar de acuerdo con algo.
10. Pregunten ¿qué significa consentimiento informado? Escriban cualquier palabra que compartan los y las participantes en el rotafolio, y después resuman diciendo que el consentimiento informado significa tomar una decisión informada, libre y voluntariamente por las personas en una relación de poder entre iguales. Recuerden a los y las participantes que en muchas situaciones de EAS, **el/la sobreviviente cree que no tiene otra opción más que obedecer; esto no es consentimiento, sino explotación**.
11. Compartan la definición de Oxfam de la EAS (del Dossier Humanitario):
  - **El "abuso sexual"** es la intrusión física, actual o amenazada, de naturaleza sexual, a la fuerza o por condiciones desiguales o coerción;
  - **La "explotación sexual"** es cualquier abuso de una posición de vulnerabilidad, diferencia de poder, o confianza, para propósitos sexuales; esto incluye el lucro monetario, social, o político de la explotación sexual de otra persona.
12. Dividan a los y las participantes en grupos para discutir las siguientes preguntas:
  - ⇒ ¿Por qué ocurre la EAS en contextos humanitarios?
  - ⇒ ¿Cuáles son algunos ejemplos de la EAS en su contexto? (por lo menos dos)
  - ⇒ ¿Por qué se debe prevenir la EAS?
13. Pidan un(a) vocero/a para compartir las conclusiones.
14. Ejemplos que podrían incluir:
  - Desequilibrio de poder, presencia de armas, necesidad aguda de sobrevivencia, pobreza extrema y vulnerabilidad.
  - Un trabajador humanitario que pide sexo a cambio de asistencia material, favores, o privilegios; un líder de campamento que pide sexo a cambio de favores o privilegios; un trabajador de seguridad que pide sexo a cambio de paso seguro; un motorista que pide sexo a cambio de llevar a una niña a la siguiente aldea.
  - Es una violación de derechos humanos, la reputación de Oxfam, la seguridad del personal y los programas de Oxfam.

**Resumen final:** Cierren resaltando que los actos de EAS ocurren cuando alguien abusa de su poder real o percibido para obligar a otra persona (sin su consentimiento informado) a realizar actos de abuso o explotación sexual. Es una violación de derechos humanos y una amenaza a la reputación de Oxfam y la seguridad de su personal y programas.

---

## Sesión 10.2 - ¿Cuál es la posición de Oxfam sobre EAS?

**Tiempo:** 45 minutos

**Preparación:** Copias impresas de los Códigos de Conducta de Oxfam para cada participante (cuál código depende de cuáles afiliados están presentes), y la Nota sobre Humanitarismo y Nota sobre Temas de Género en Conflictos y Crisis Humanitarias del Compendio de Políticas de OI.

### Documentos de Contexto:

- Construyendo Organizaciones Más Seguras: Guía y Manual, "Recepción e Investigación de Denuncias de Abuso y Explotación por Trabajadores Humanitarios", Consejo Internacional de Agencias de Voluntariado.
- Oxfam GB, "Política de Prevención de Explotación y Abuso Sexual", enero, 2008
- Boletín del Secretario General de Naciones Unidas: "Medidas Especiales de Protección de Explotación y Abuso Sexual", 9<sup>de</sup> octubre, 2003.

**Resumen:** Esta sesión presenta los códigos de conducta de Oxfam para la PEAS, y las mejores formas para cumplir con el código de conducta y transversalizar acciones en respuestas a emergencias actuales y en el futuro. Esta sesión dependerá de cuáles afiliados están presentes en la capacitación. Previo a la capacitación, preparen copias de los diferentes códigos de conducta de los afiliados participantes.

### Procedimiento:

1. Expliquen a los y las participantes que la Confederación Internacional de Oxfam tiene **cero tolerancia** para la EAS por parte de trabajadores humanitarios, tal y como se describe en las Notas sobre Humanitarismo y Temas de Género en Conflictos y Crisis Humanitarias del Compendio de Políticas de OI (en el Dossier Humanitario). Además, la confederación es firmante/parte del Código de Conducta del IASC (también se encuentra en el Dossier Humanitario). Varios afiliados también tienen sus propias políticas de PEAS, como políticas aparte o incluidas en su Código de Conducta.<sup>39</sup> La Prevención de la EAS está alineada con medidas internacionales como el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas (2003) algunas convenciones y declaraciones como la Convención de los Derechos del Niño (CDN), y la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
2. Revisen para asegurar que los y las participantes entienden qué significa "cero tolerancia." Expliquen que la cerotolerancia significa que ya no hay una cultura de impunidad y aceptación hacia la explotación y el abuso sexual. Significa que se están introduciendo medidas activas para eliminar la explotación y el abuso, y que se tomará acción disciplinaria apropiada contra todas las personas que hayan violado los códigos de conducta.
3. Mientras diferentes afiliados tienen sus propios códigos de conducta, el propósito común es proteger a beneficiarios y beneficiarias, y asegurar que Oxfam realice su trabajo de una manera que sostenga y respete los valores y objetivos de la institución. Como una organización, estamos trabajando hacia nuestras cinco Metas Estratégicas con rendición

---

<sup>39</sup> Únicamente OGB tiene una política aislada. ONZ, IO, y OIn incluyen la PEAS en su código de conducta general. OA está desarrollando una política sobre PEAS. OAus tiene una Política de Niñez Segura que cubre niños y niñas hasta los 18 años. Revisión de Políticas y Prácticas, Igualdad de Género y Derechos de las Mujeres en Emergencias, Red de Gestión de Emergencias de Oxfam, Sub-Grupo de Género en Emergencias, junio, 2010, p.55

de cuentas, inclusión, y empoderamiento. El personal debe comportarse de una manera que no socave este esfuerzo<sup>40</sup>. Esto significa que las acciones del personal NO deben:

- Afectar nuestra capacidad de trabajar con la comunidad. ¿La comunidad ha perdido confianza en Oxfam como resultado de esta conducta?
  - Socavar los valores y objetivos de Oxfam. Por ejemplo, ¿contradicen el mensaje clave de una campaña que queremos comunicar en la comunidad?
  - Crear un riesgo de seguridad para Oxfam.
  - Nota: Si la conducta del personal incluye alguna actividad ilegal, es una violación de la política de Oxfam.
4. Si hay más de un afiliado, dividan a los y las participantes por afiliado y pídanles que revisen su código de conducta. Si hay un solo afiliado, dividan a los y las participantes en dos o tres grupos para revisar el código de conducta. Deben discutir en sus grupos durante 15 minutos, y después tomar cinco minutos por grupo para presentar sus ideas en la plenaria. Pidan que los grupos determinen:
- a. ¿Qué está claramente prohibido y qué es ambiguo?
  - b. ¿A quién aplica la política?
  - c. ¿Cuál es el mecanismo de queja?
  - d. ¿Cuáles son los procedimientos de denuncia e investigación?
  - e. ¿Cuáles son las repercusiones de la mala conducta?
  - f. ¿Cuál es la obligación del personal de reportar la EAS?
  - g. ¿Cuáles son las medidas para asegurar la confidencialidad y seguridad?

**Resumen final:** Refuercen que la Confederación Internacional de Oxfam tiene una política de Cero Tolerancia para la EAS. Es responsabilidad de cada individuo promover y respetar los principios que reduzcan la probabilidad de la comisión de explotación y abuso sexual por parte del personal de Oxfam.

---

<sup>40</sup> Oxfam GB Política de Prevención de Explotación y Abuso Sexual, enero, 2008

---

## Sesión 10.3 - Estudios de Caso en PEAS

**Tiempo:** 45 minutos

**Preparación:** Estudios de caso preparados

**Documentos de Contexto:** Ninguna

**Resumen:** En esta sesión los y las participantes trabajarán en un estudio de caso; identificarán los temas importantes y propondrán recomendaciones para la aplicación del Código de Conducta. Los y las participantes deben considerar si tienen sistemas instalados para implementar estas recomendaciones, o qué tendrían que hacer para instalarlos.

### Procedimiento:

1. Los y las participantes se vuelven a dividir en sus grupos. Cada grupo recibirá un estudio de caso de PEAS. Los grupos tendrán 20 minutos para:
  - a. Identificar los temas implicados. Considerar preguntas como ¿Quién tiene la razón? ¿Quién está equivocado? ¿Qué acción debe tomar la gerencia? ¿Qué deben hacer los/las colegas? ¿Cuáles son las acciones más amplias que podrían realizar para reducir la probabilidad de que vuelva a suceder?
  - b. Generar recomendaciones basadas en el estudio de caso para la aplicación del Código de Conducta (de su propio afiliado).
  - c. Identificar los vacíos en su propia organización para realizar esto. Las respuestas podrían incluir: asignar una persona como punto focal, socializar políticas en la organización y divulgarlas fuera de la organización.

***Nota: Algunos estudios de caso podrían ser compartidos de una forma menos directa, dependiendo del contexto cultural. Tengan esto en mente. También podrían desarrollar estudios de caso más apropiados al contexto.***

### Estudios de Caso

Para cada estudio de caso tendrán que decidir si el comportamiento es:

- 1.) Apropiado
- 2.) Inapropiado pero no merece acción disciplinaria (ej.: solo una conversación acerca de las formas de trabajo)
- 3.) Inapropiado y requiere acción disciplinaria.

Cuando hayan terminado, volvemos a la plenaria para comentar sus conclusiones y razonamiento.

---

### Escenario Uno:

Jana es una joven Oficial de Programa que regularmente viaja largas distancias en carro para llegar al campo. Un día ella se encuentra sola en el carro con un nuevo motorista llamado Alex. Durante el viaje, él empieza a hacer preguntas personales como: "¿Por qué no estás casada?" "¿Tienes novio?" Ella intenta cambiar el tema pero él persiste.

Esa noche se hospedan en el mismo hotel. Él sugiere que se reúnan a cenar. Jana quiere decir que no, pero se preocupa porque ofenderá a Alex. Ella depende de Alex para llevarla en este viaje, y no quiere tener un conflicto con él. Ella accede a cenar, y él bromea que si no llega para la cena el siguiente día, él no la llevará a casa. Ella se siente incómoda y no cree que Alex esté bromeando. El siguiente día ella hace una excusa para no encontrarse con él, y finge estar dormida durante la mayoría del viaje a casa.

### Escenario Dos:

Lala es una mujer de entre 40-60 años, y tiene dos años de estar trabajando en Oxfam. A ella se le conoce en la oficina por usar el vestuario tradicional. Un día ella llega a la oficina con

ropa más moderna y ajustada, lo que sorprende a sus colegas. Un colega masculino hace un comentario frente a otros colegas, diciendo que ella "se ve muy linda este día". Una expatriada oye esto y le pregunta a Lala si ella se siente bien. Ella está preocupada porque el comentario del hombre suena sexista. Lala dice que no es un problema, ya que ella sabe que tenía buenas intenciones. Pero la expatriada siempre se pregunta si debería reportar lo que ella oyó.

#### **Escenario Tres:**

Tom es un Coordinador de Programa, un extranjero transferido de otra oficina. Él tiene un equipo nacional de tres Oficiales de Programa. Tom se lleva particularmente bien con una integrante de su equipo llamada Dina. Ella es muy lista, y él tiene interés en ayudarla a progresar en la organización. Tom invita a Dina a cenar para que puedan discutir en privado sus perspectivas de carrera. A Dina le preocupa esta invitación. Ella vive en una cultura islámica conservadora, donde es inapropiado que una mujer soltera salga sola con un hombre. Ella está muy preocupada de que las personas los verán y chismearán, perjudicando su reputación. Como Tom es su gerente, ella siente que no tiene otra opción y debe aceptar.

#### **Escenario Cuatro:**

Paulo se ha incorporado a Oxfam recientemente, después de graduarse de la universidad. Su superior inmediata es Ángela, quien tiene poco más de 40 años y lleva ya algún tiempo con Oxfam. Ángela regularmente le pide a Paulo que trabaje hasta tarde, y muchas veces están solos en la oficina. Una noche Ángela parece triste, y Paulo le pregunta si todo está bien. Ella explica que su esposo la está abandonando. Ella llora y le pide a Paulo que le dé un abrazo. Paulo se siente incómodo, pero accede porque puede ver que ella está molesta. La siguiente noche, Ángela le vuelve a pedir que trabaje hasta tarde. Esta vez, ella parece más feliz y se disculpa por llorar. Ella le pregunta a Paulo si él tiene novia. Él dice que no, y ella le dice que está sorprendida que un hombre guapo como él esté soltero. Cuando cierran la oficina por la noche, ella se despide con un abrazo. En las siguientes semanas, Paulo se da cuenta que Ángela le está pidiendo trabajar hasta tarde más frecuentemente. Ella también le está dando más abrazos, y tocándolo en el brazo, y una vez en la pierna. Paulo sospecha que Ángela intentará besarlo. Paulo no la encuentra atractiva, pero se preocupa porque si se niega, ella se sentirá avergonzada y podría buscar una excusa para despedirlo. Él decide que si ella lo besa, él debe aceptar estar en una relación con ella.

#### **Escenario Cinco:**

Lucy es una Promotora de Salud Pública. Ella pasa mucho tiempo trabajando en la comunidad. Un día, una beneficiaria le pide hablar con ella en privado. Ella le cuenta a Lucy que otro empleado de Oxfam está presionando a las mujeres a salir con él si quieren seguir siendo beneficiarias. Lucy sabe que lo que está haciendo su colega está mal, y debe terminar. Pero está preocupada porque si lo denuncia, él podría perder su empleo, y le parece un castigo demasiado severo para lo que él ha hecho. Además, habría mucho chisme que podría dañar la reputación de Oxfam. Ella decide no reportarlo, sin hablar con él directamente.

#### **Escenario Seis:**

Lili es conocida en la oficina como una persona con un vestuario moderno, a quien le gusta la ropa ajustada. Ella es muy amable y a menudo bromea con sus colegas masculinos y femeninos. El chisme en la oficina es que tiene varios novios, aunque nadie sabe la verdad. A Sol le parece que el comportamiento y vestuario de Lili es coqueto. Ellos recientemente empezaron a trabajar en un proyecto juntos, y a él le ha costado mantener sus pensamientos enfocados en el trabajo. Durante una estadía en el campo, Sol ofrece llevar las maletas de Lili a su habitación. Ella abre la puerta a la habitación, y Sol interpreta esta acción como una señal clara de que ella está interesada en él. Él cierra la puerta e intenta convencer a Lili de ir a la cama. Él se confunde y se enoja mucho cuando ella lo abofetea. Lili acusa a Sol de acoso sexual. Sol acusa a Lili de provocarlo deliberadamente.

#### **Escenario Siete:**

Atif es un motorista joven y soltero. Él está en el campo regularmente y tiene mucha interacción con beneficiarios y beneficiarias de Oxfam. Varias veces, Atif ha visto a la hija de una familia beneficiaria caminando sola. Él se preocupa por su seguridad; el lugar adonde ella



se dirige queda en el camino de Atif, entonces él ofrece llevarla. Esto ha empezado a ser un suceso regular, y la familia de Sofía está de acuerdo.

Con la aprobación del padre, Atif y Sofía empiezan una relación, y cuando puede, sin desviarse de su ruta designada de Oxfam, él ofrece llevar a la familia en el vehículo. El superior de Atif se da cuenta. Él está muy preocupado por esa relación con una beneficiaria, y dice que va a reportar a Atif. Atif no entiende cuál es el problema; él ama a Sofía, tiene la aprobación de la familia, y no está malgastando el combustible de Oxfam.

#### **Escenario Ocho:**

Pierre es un Oficial de Programa basado en una oficina de campo remota, trabajando en medios de vida con mujeres jefas de hogar. Él está muy presente en la comunidad local, y conoce muy bien a los beneficiarios y las beneficiarias. Un día en la Casa Comunal, él se da cuenta de que una de las mujeres (Rachel) tiene moretones en la cara. Él se preocupa, y después del trabajo pasa por su casa para ver si todo está bien. Ella le agradece por su visita, sin embargo no explica qué le pasó y lo invita a quedarse a cenar.

Pierre empieza a visitar a Rachel regularmente para cenar. Otros beneficiarios empiezan a hablar, y uno hace una queja con la Oficina Sede en el país. En su queja dice que Pierre le da a Rachel privilegios especiales a cambio de sexo. Pierre y Rachel lo niegan. Pierre explica que sus intenciones han sido totalmente honorables. Él nunca ha tocado a Rachel, y solo la visitaba porque estaba preocupado. La persona que presentó la queja dice que, aunque esto fuera cierto, lo que Pierre está haciendo no es correcto y debe ser sujeto a disciplina.

#### **Escenario Nueve:**

Said tiene 25 años y ha sido Oficial Financiero con Oxfam durante cuatro años. Él ha ahorrado un poco de dinero y está ansioso por casarse. De acuerdo con la tradición local, él le dice a su madre, y ella identifica a una niña del pueblo de donde la familia es originaria. Ella es joven, tiene 14 años, pero siempre dentro de la edad de consentimiento legal. Said sabe que Oxfam tiene una política que prohíbe las relaciones sexuales con personas menores de 18 años. Pero también sabe que Oxfam es una organización internacional que apoya la diversidad. Él tiene confianza en que entenderán la necesidad de sensibilidad cultural en este caso. Said se acerca a su jefe, quien está de acuerdo en que se debe hacer una excepción en este caso, dado el contexto local. Él entiende que sería una falta grave de respeto si Said rechazara la mujer que su madre escogió. La Gerente del Programa de Género se entera y se enoja mucho. Ella siente que casarse con una niña tan joven socava todo el trabajo de incidencia de Oxfam en estos temas. Ella dice que denunciará a Said y su jefe. Said dice que siente que esto es muy injusto. Él se preocupa de que Oxfam no respete las diferencias culturales y aplique un enfoque muy Occidental.

2. Después de la discusión, pidan que un(a) representante de cada grupo pase a compartir los puntos más importantes con la plenaria. Animen la discusión/preguntas antes de cerrar.

**Resumen final:** Cierren la sesión agradeciendo a los y las participantes por usar los códigos de conducta de sus afiliados para considerar los estudios de caso de EAS. Ellos han identificado los temas principales, y cuáles acciones deben ser retomadas por la gerencia para tratar el problema y asegurarse de que algo así no vuelva a suceder. También han revisado con ojos críticos los códigos de conducta de sus afiliados, y han identificado brechas para la aplicación de los códigos en ejemplos como los estudios de caso.

#### **Cierre del Módulo 10:**

Agradezcan a los y las participantes. Pídanles reflexionar acerca de lo que "se llevarán" de este módulo y cómo lo aplicarán en su trabajo. Pidan que algunos voluntarios/as compartan sus ideas con el grupo.