



Manual Maestro de Capacitación para capacitadores #Women2030: Reforzando conocimientos, habilidades y capacidades para implementar las ODS responsables a género



Module 1: Conceptos y Enfoque para Integrar Género en la Agenda2030



This document has been produced with the financial assistance of the European Union. The content of this document are the sole responsibility of Women2030 and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the European Union.

Contenido

Introducción al Manual Maestro de Capacitación	3
Sesión 1.1. Conceptos de género y terminologías relacionadas	5
Objetivos del aprendizaje	5
¿Por qué importa el Género?	5
Conceptos relacionados a Género	6
Género y sexo	6
Género	6
Género positivo	6
Ideologías y estereotipos de género	7
Equidad versus Igualdad	7
Igualdad de género	8
Equidad de género	8
Perspectiva de género	8
Roles de género	8
Agentes de cambio o Actores	8
Sensibilidad de género	9
Acción afirmativa	9
Cuidado (trabajo no remunerado)	9
Leyes de Usos y Costumbres	9
Brechas de Género	10
Datos desagregados por Sexo y Género	10
Empoderamiento	10
Acuerdos internacionales e instrumentos políticos para la igualdad de género	11
Ejemplo de cómo desarrollar una sesión de taller: ejercicios, casos y herramientas	13
Inventario del nivel de comprensión de género	13
¿Niño o niña? Entendiendo género	14
Características de los hombres y las mujeres: La diferencia entre sexo y género	14
Ejercicio de Equidad e Igualdad	15
Fuentes Importantes:	16
Sesión 1.2: La transversalización de Género y los enfoques del programa #Women2030	18
Introducción	18
Objetivos de aprendizaje	18
La transversalización de género y cómo hacerlo	18
Principios de la transversalización de género	19
Los enfoques de #Women2030 para integrar género y promover la igualdad	20

Enfoque Responsable al Género (ERG):	20
Enfoque de Empoderamiento (EE):	20
Enfoque Feminista para el Desarrollo con Justicia (EFDJ)	21
Algunas técnicas y herramientas para integrar género	21
Análisis de Género:.....	21
Evaluación de las políticas de género (en las organizaciones):.....	22
Auditoría de género o Escaneo de Género	22
Presupuesto sensibles al género	22
Indicadores sensibles al género y datos de género desagregados	23
Plan Individual de la Acción de Género (PIAG).....	23
Ejemplos de cómo desarrollar una sesión del taller: ejercicios, casos e instrumentos	23
Entendiendo la transversalización de género: Transformando el flujo	23
Analizando como transversalizar el género al nivel local: análisis del estudio de caso	24
Referencias para integrar Género	26
Sesión 1.3: Integrando Género en los ODS	27
Introducción	27
Objetivos del aprendizaje	27
Los Objetivos de Desarrollo Sustentable.....	27
Las tres dimensiones interrelacionadas y los temas claves de los ODS	28
¿Cómo empezar a integrar género en la implementación de los ODS?	30
Pasos de la planificación a largo plazo para la integración de género en los ODS.....	30
Ejemplo de cómo desarrollar una sesión del taller: ejercicios, casos y herramientas.....	34
Ejercicio introductorio y tiempo de duración: La telaraña.....	34
Transversalizando género en los ODS: presentación en power point	34
Elaborando una planificación e implementación de los ODS con sensibilidad de género.....	35
Referencias:.....	35

Introducción al Manual Maestro de Capacitación

Este manual fue elaborado bajo el Programa #Women2030, una coalición de cinco organizaciones internacionales de redes de mujeres y género, para implementar los Objetivos de Desarrollo Sustentable con Equidad de Género y Justicia Climática. La coalición está conformada por: Mujeres Comprometidas por un Futuro Común (WECF por sus siglas en inglés), el Foro de Asia Pacifico sobre Mujeres, Ley y Desarrollo (APWLD), la Coalición Global de Bosques (GFC), el Programa de Mujeres y Medio Ambiente (WEP), y la Alianza de Género y Agua (GWA).

Este manual pretende aumentar el conocimiento, las habilidades y capacidades de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) asociadas al programa #Women2030, para promover el cambio hacia la implementación de los ODS con equidad de género. Es una guía y un instrumento flexible para la Capacitación de Capacitadores (ToT, siglas del inglés). En ese sentido, este manual también contribuye a:

- ✚ Primeramente, entender por qué es importante integrar la perspectiva de género en la planificación, implementación y monitoreo de la Agenda2030 para el Desarrollo Sostenible y el Acuerdo Climático, y;
- ✚ Segundo, saber cómo hacerlo como capacitador/a y tener las herramientas básicas para realizarlo.

Con el fin de lograr un balance entre, proveer a las OCS con información y destrezas que sean prácticas y de utilidad para ellas¹, así como utilizar la experiencia y conocimiento de las cinco organizaciones asociadas, se decidió centrar el enfoque en la perspectiva de género de cinco ODS centrales en el manual. Estos son: ODS-5 (Género y Empoderamiento); ODS-6 (Agua y Saneamiento para Todos/as); ODS-7 (Energía Sustentable); ODS-13 (Acción Climática) y ODS-15 (Bosques y Biodiversidad). Este manual, además de centrar su enfoque en estos ODS, también aborda otras áreas orientadas a la capacitación institucional, incluyendo la comprensión de los conceptos de género y otros relacionados: capacitación de destrezas, habilidades organizativas de promoción, así como la incidencia política.

Debido a la amplia experiencia en la elaboración de recursos y manuales de capacitación en temas de género, la Alianza de Género y Agua (GWA), ha dirigido la compilación de este manual, con la retroalimentación y contribuciones de las organizaciones asociadas².

El manual combina recursos e instrumentos pertinentes de las cinco organizaciones asociadas al proyecto, con la información actualizada, recursos y ejercicios de temas específicos. Dado que es un instrumento flexible, no necesita ser aplicado de la A a la Z, y tendrá que ser enriquecido por la experiencia y el conocimiento del capacitador/a y los/las participantes. En este sentido, el capacitador/a selecciona y adapta la información contenida en los módulos y hace uso de los ejercicios, casos y herramientas más

¹ Todas las OCS que participan en el proyecto, están trabajando en temas de uno o más de los ODS

² WECF elaboró la Sesión 2.3 en el Módulo y contribuyó con ejercicios y texto en la Sesión 4.2 del Módulo 4.

adecuadas para el contexto del país, así como el nivel, la experiencia y los intereses de los participantes.

El manual contiene cinco módulos divididos en sesiones, cada una de las cuales pueden ser utilizadas por sí solas o combinadas con otros módulos para dar una mayor y más amplia capacitación. Los módulos están escritos en un estilo de capacitación amigable - textos cortos, encabezados, punteo de ideas en viñetas, para que se puedan utilizar, fácilmente, en presentaciones de power point y en folletos. Hay '*sugerencias*' y '*notas*' a lo largo de las sesiones, proponiendo las formas de involucrar a los participantes en la formación, utilizando sus propios conocimientos y experiencias en el contexto local y nacional, además de los recursos que pueden utilizar en determinados temas. Cada módulo y sesión, incluye ejercicios interactivos que remarcan la importancia del aprendizaje participativo y el 'aprender haciendo'. También tiene una lista extensiva y actualizada de recursos, instrumentos y páginas web, que pueden ampliar y ahondar los conocimientos en determinados temas. Aunque la mayor parte de esta información está en inglés, también hay materiales en francés, español, ruso y en otras lenguas.

Lo más importante es que este manual pretende ser un documento vivo, el cual debe ser actualizado regularmente, dado que todo el tiempo se está elaborando información nueva en temas de género y de los ODS. Por esta razón, apreciaríamos de sobremanera su retroalimentación, como usuarios y especialistas, su colaboración permitirá que podamos tenerlo actualizado con información relevante y referencias en otros idiomas.

Finalmente quisiéramos agradecer a nuestros/as colegas de WEFC, GFC, WEP y APWLD, por su valiosa retroalimentación y contribuciones. Esperamos que este instrumento sea de utilidad para las/los capacitadoras/es en la planificación, implementación y en sus talleres y en la capacitación de capacitadores, y esperamos recibir sus comentarios³.

Las editoras:

Juana Vera Delgado

Anamika Amani

Joke Muylwijk

Gender and Water Alliance

<http://genderandwater.org/en>

Facebook: [@genderandwater.org](https://www.facebook.com/gwalliance)

³ Comentarios y retroalimentación puede ser enviada a secretariat@gwalliance.org

El propósito del Módulo 1 es el de introducir al capacitador/a de capacitadores a conceptos relevantes, terminologías, información e instrumentos relacionados al tema de género, transversalización de género y los ODS. El módulo está compuesto de tres sesiones:

1. Conceptos de género y terminologías relacionadas
2. Transversalización de género y los enfoques del programa #Women2030
3. La transversalización de género en los ODS

Al final de este módulo se incluye las referencias bibliográficas.

Sesión 1.1. Conceptos de género y terminologías relacionadas

Esta sesión explicará los conceptos de género, la diferencia entre sexo y género, las ideologías de género, estereotipos, empoderamiento y la diferencia entre equidad e igualdad. Dependiendo del/la facilitador/a y de los/las participantes, algunos ejercicios son elegidos, así como una introducción a los distintos conceptos.

La/el facilitador puede empezar con un ejercicio y recién explicar los conceptos, u optar por iniciar con la explicación de los conceptos y después continuar con un ejercicio.

Objetivos del aprendizaje

Al finalizar este módulo, los participantes podrán:

- Describir el significado de género y la diferencia entre género y sexo
- Comprender por qué el género importa, especialmente en el contexto de desarrollo sustentable
- Aplicar el enfoque de empoderamiento, para analizar una situación y como un objetivo para el desarrollo
- Comprender los dos conceptos diferentes y a su vez complementarios: equidad e igualdad
- Identificar los puntos de partida de género en varias áreas temáticas

¿Por qué importa el Género?

La equidad de género es un derecho humano, pero también es un prerrequisito para el desarrollo sustentable y el ejercicio de la democracia. El principio 20 de la Declaración de Río, 1992, resalta que la desigualdad de género es un obstáculo para el desarrollo sustentable, al señalar: “Las mujeres tienen un rol fundamental en la gestión ambiental y el desarrollo. Por lo tanto, su participación plena es fundamental para lograr el desarrollo sustentable”.

En las últimas décadas, se ve algún avance respecto a los derechos de las mujeres, sin embargo, aún hay muchas brechas. Por lo tanto, es esencial señalarlo, no sólo en las intervenciones de desarrollo, las causas estructurales de la desigualdad de género, tal como la violencia contra la mujer o la violencia de género, pobreza, trabajo de cuidado sin remuneración, limitaciones sobre el control de los bienes y recursos y la participación desigual en la toma de decisiones⁴.

⁴ ONUMUJER, ver: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/post-2015/un-women-position#sthash.4S7FotKs.dpuf>

Conceptos relacionados a Género

Género y sexo

La diferencia entre sexo y género es que el sexo está definido biológicamente y género es un concepto sociocultural. El sexo se obtiene al nacer y no se le puede cambiar (excepto ahora por medio de cirugía y tratamiento médico hormonal) y se refiere al cuerpo, por ejemplo: los hombres pueden producir espermias/fecundar, las mujeres pueden dar a luz. Los hombres tienen barba y las mujeres pueden amamantar, etc.

Género

El género se refiere a lo socialmente adscrito como los roles, derechos, responsabilidades y oportunidades asociadas a las mujeres y los hombres. El género no sólo denota las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres, también entre las mujeres y entre los hombres. Estas relaciones son específicas al contexto y son diferentes en distintos lugares, pero también cambian con el transcurso del tiempo. Las distintas posiciones que ocupan las mujeres y los hombres están influenciadas por la realidad histórica, religiosa, económica y cultural. Género se refiere básicamente a las expectativas de cómo se deben comportar los hombres y mujeres y lo que pueden y no pueden hacer. Esto nos lleva a las diferencias de hombres y mujeres para las tareas y tabús, derechos y responsabilidades, etc. Debido a sus diferentes tareas y responsabilidades, los hombres y las mujeres también tienen diversos conocimientos e intereses. Diferentes tareas, tienen distintos estatus (por ejemplo; la toma de decisión tiene un estatus alto y la limpieza un estatus bajo) y las tareas realizadas por los hombres tienden a ser de un estatus más alto que las tareas realizadas por las mujeres.

Género interactúa con la edad, etnicidad, clase, raza, religión, ubicación urbana o rural, posibilidad/imposibilidad, etc., creando las diferencias en los grupos de hombres y mujeres. Los grupos de las mujeres y los hombres tampoco son homogéneos, por ejemplo, la diferencia de edad tiene mucha influencia en la posición de la persona. En muchas culturas, las mujeres mayores y las suegras tienen autoridad para decir lo que las mujeres jóvenes de la casa pueden o no hacer. También una mujer rica puede estar en mejores condiciones que un hombre indígena pobre. Por lo tanto, género no sólo es acerca de las mujeres.

Las diferencias de género tienen sus raíces en las relaciones de poder, las que no son siempre iguales y más bien son asimétricas. El significado de relaciones asimétricas del poder es que hay una diferencia del manejo de poder entre la gente, tal como entre hombres y mujeres (ejemplo, esposo y esposa), entre hombres (ejemplo padre e hijo), incluso entre mujeres (ejemplo suegra y nuera). En muchas culturas, los hombres y las mujeres no tienen la misma situación para el acceso y control de los recursos y los medios de producción, ellos no participan en igualdad de condiciones en la toma de decisiones, esto lleva a una discriminación de género, colocando a las mujeres en una situación desventajosa en relación a los hombres.

Las relaciones desiguales de género, generalmente son consideradas normales y estáticas, pero conforme las percepciones y las sociedades cambian, nuestros valores cambian con ellas. Las relaciones de género pueden y han de cambiar, si la gente quiere que se cambie -así como la cultura- esto sucederá si toda la gente siente que urge hacerlo. La gente de modo individual, puede luchar contra tales relaciones de género culturizadas, empoderándose a sí mismas. Por lo general, esas mujeres se convierten en ejemplos para otras.

Género positivo

Las mujeres y los hombres no son grupos homogéneos con los mismos intereses, necesidades y poderes. Factores como el ingreso, edad, etnicidad, casta, religión, ubicación rural/urbana y

ocupación, pueden interactuar creando grandes desigualdades al haber accesos diferenciados a los recursos para las mujeres y hombres, por ejemplo a la tierra, al agua y saneamiento seguro y adecuado.

Ideologías y estereotipos de género

La ideología de género, o la manera de concebir género, se refiere al hecho de que todas las personas de manera individual, tienen ciertas ideas y convicciones de lo que se supone que debe ser la identidad y roles de los hombres y las mujeres, que en parte es compartida con la sociedad en general. Las nociones de lo que es el comportamiento apropiado y esperado, los sentimientos y responsabilidades por ser mujer u hombre y cómo se deben relacionar entre ellos, de acuerdo con su posición, edad, clase, etc. Esto se internaliza y se va pasando de generación en generación (ejemplo: en una familia, a la hija siempre se le pide que lave los platos después de cenar, mientras que al hijo nunca se le pide que lo haga. Esto trae consigo la idea de que lavar platos es trabajo de las mujeres y esto se transmite en la familia). También, los estereotipos de género (ideología de género) tienen una especificidad cultural y de contexto, donde los roles de género para las mujeres y los hombres son muy diferentes de una cultura a la otra, pero también de un grupo social a otro, dentro de una misma cultura. Lo que es el trabajo de la mujer en una cultura, puede ser una tarea que la hacen exclusivamente los hombres en otra sociedad. En una mentalidad de género, las relaciones desiguales de género, frecuentemente se las ve como normales o prescritas por la religión. Así tanto hombres como mujeres no se dan cuenta de su propia mentalidad. Generalmente es un conjunto de reglas no escritas, a las que como sociedad está sujeta, incluso de aquellas que actualmente se trata de cambiar.

En los esfuerzos por el desarrollo, por lo general, los beneficiarios tienen ideas preconcebidas sobre las relaciones de género, es más, la particular ideología de género es también parte de la manera de pensar de los profesionales encargados de los proyectos y programas. A veces los programas pueden crear aún más desequilibrios de género, al presumir que cierta intervención o tecnología o una política es género neutral. Después de muchos análisis de género, se ve que **cualquier tipo de intervención no es neutral al género**, esto quiere decir que cualquier política, programa/proyecto, tecnología, siempre va a afectar/impactar a las mujeres y hombres de manera diferente.

Cambiar las ideas rígidas acerca de las relaciones de género en sí (ideología de género o estereotipos) es difícil pero no imposible. A pesar de lo estrechamente ligada o arraigadas que pueden estar las reglas en ciertas culturas o contextos, estas siempre se las puede romper, cambiar o rechazar. Cambiar la ideología de género con respecto a los tabús, está comprobado que es muy difícil. Temas como la menstruación, embarazo y orinar, son aspectos de tabú, en casi todas las culturas y la variedad de reglas pertinentes escritas o no, son muy difíciles de cambiar. Sin embargo, si las mujeres y los hombres están convencidas/os por sí mismos, de lo dañino que son ciertas ideas de género, ellos/as podrán contribuir a cambiarlas.

Equidad versus Igualdad

Equidad e Igualdad a veces son utilizados indistintamente de manera errónea, a pesar de tener diferentes significados éstos también son complementarios. Una buena definición de ambos conceptos está en el manual de capacitación de Género y Cambio Climático⁵ de IUCN y GGCA (2015)

⁵ IUCN, UNDP, & GGCA. (2009). *Manual de Capacitación sobre género y cambio climático* (L. Aguilar, Authora). Bajado de https://cmsdata.iucn.org/downloads/eng_version_web_final_1.pdf

Igualdad de género

Es el concepto de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades y hacer sus decisiones sin las limitaciones impuestas por los estereotipos, los rígidos roles de género o los prejuicios. La igualdad de género significa que los distintos comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres son tomados en cuenta, valorados y favorecidos de igual manera. Esto no significa que los hombres y mujeres tienen que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no habrán de depender del hecho de que hayan nacido masculinos o femeninos.

Equidad de género

Tiene que ver con el trato justo para mujeres y hombres, según sus respectivas necesidades diferenciadas. Esto puede incluir el mismo trato o un trato particular que es considerado equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del desarrollo, un objetivo de equidad de género, generalmente requiere incorporar medidas para compensar por las desventajas históricas, sociales y culturales de las mujeres. Por lo tanto, la *equidad* de género y la *igualdad* de género deben desarrollarse e implementarse de manera complementaria, donde la **igualdad de género es el objetivo primordial**. En otras palabras, para lograr la igualdad de género, por lo general es necesario procurar establecer medidas de equidad de género. O sea, necesitamos ocuparnos de las diferentes necesidades y requerimientos de las distintas personas, para ello, debemos tratar a la gente de manera diferenciada, no con igualdad sino con equidad: tomando en cuenta sus necesidades específicas. El logro de la igualdad de género no es una meta que se logra una vez, porque el progreso en esta área puede erosionarse con mucha facilidad, por lo que la equidad de género debe promoverse constantemente y sostenerse activamente.

Perspectiva de género

Es la identificación, comprensión e implementación de intervenciones para abordar las brechas de género y subsanar los sesgos históricos de género en las políticas e intervenciones. La aplicación de la perspectiva de género contribuye a que proactivamente e intencionalmente se avance en la igualdad de género. Las políticas, programas, planes o proyectos con perspectiva de género, más que ‘no hacer daño’ están orientadas a ‘hacerlo mejor’⁶.

Roles de género

En contextos determinados, el género determina lo que se espera, permite y valora de una mujer o de un hombre. En casi todas las sociedades, hay diferencias y desigualdades entre las responsabilidades que corresponden a las mujeres y los hombres, las actividades que son consideradas normales o aceptables, el acceso y control sobre los recursos y la participación en la toma de decisiones⁷. Los roles de género no dependen únicamente de una persona, ya sea hombre o mujer, de una cultura en particular, sino que la edad, posición socio-económica, etnicidad, etc. influyen en ser mujer u hombre. A pesar de que los roles de género son mayormente rígidos, siempre hay maneras de cambiarlos.

Agentes de cambio o Actores

Las mujeres y hombres, cuya libertad de elección está restringida por su cultura, siempre tienen algún poder para aumentar su campo de maniobra. Donde el concepto de “roles de género” se refiere a las reglas estructurales, como si la gente sólo pudiese cumplir con las reglas y comportarse como “lo tienen que hacer”, es importante ver a las mujeres y a la gente marginalizada no sólo como

⁶ Aguilar *et al.*, p. 28.

⁷ PNUD. 2015. Herramientas para la Perspectiva de Género en los Medios de Comunicación Nacional.

víctimas, sino también como agentes de cambio, que no sólo trataran de empoderarse a sí mismas, sino también trataran de mejorar la posición de sus familias y de la sociedad.

Sensibilidad de género

La sensibilidad de género ayuda a generar respeto por los individuos, prescindiendo de su sexo, edad, etnicidad, trayectoria, etc. “La sensibilidad de género no se trata de las mujeres contra los hombres. Por el contrario, por ejemplo, la educación que es con sensibilidad de género, beneficia a los miembros de ambos sexos. Les ayuda a determinar cuáles supuestos en cuestiones de género son válidos y cuáles son generalizaciones estereotipadas. La conciencia de género no sólo requiere de un esfuerzo intelectual, sino también de sensibilidad y de una mentalidad abierta. Esto abre el rango más amplio que es posible en el rango de opciones de vida para las mujeres y los hombres”⁸. **Un enfoque con sensibilidad de género** en la capacitación, puede promover un balance de género en la toma de decisiones para la entrega y acceso a los medios y herramientas de implementación para las acciones de mitigación para la adaptación⁹.

Acción afirmativa

Se refiere a las medidas diseñadas para eliminar la discriminación ilegal y asegurar la igualdad de oportunidades, por medio de la redistribución de los recursos y el poder. También son conocidas como ‘discriminación positiva’, porque son medidas para favorecer a los grupos desventajados que sufren por discriminación. Las ‘cuotas’ de género son un ejemplo de una medida de acción afirmativa. La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW siglas en inglés) incluye una acción afirmativa en su definición de **medidas temporalmente especiales** (ver más abajo). Las acciones afirmativas pueden ser consideradas equitativas pero desiguales, con el propósito de lograr la igualdad y hacer las acciones afirmativas superfluas.

Cuidado (trabajo no remunerado)

Se refiere al cuidado no formal de niños dependientes, de adultos mayores, enfermos o personas con discapacidad. Esta responsabilidad por lo general está a cargo de las mujeres. En el mundo, más de 75% de las encargadas del cuidado son mujeres. El trabajo de cuidado crea una doble carga para las mujeres, lo que afecta primordialmente a su salud y bienestar, a lo largo de su ciclo de vida, por ejemplo, si la mujer pide permiso en su trabajo para cuidar a algún familiar, esto repercute en una reducción salarial, lo cual tendrá más impacto sobre futuras pensiones¹⁰.

Leyes de Usos y Costumbres

Son estructuras jurídicas que no están escritas (no están codificadas) y casi siempre son paralelas a las leyes civiles positivistas (codificadas) en la sociedad. Los ejemplos de leyes por usos y costumbres incluyen: estructuras legales locales y tradicionales, normas indígenas y religiosas. Por lo general se aplica en asuntos relacionados con leyes familiares (como: matrimonio, divorcio, herencia y custodia de los hijos); por lo tanto, tiene gran impacto en la vida cotidiana de las mujeres. La dualidad de las estructuras legales (positivista (civil) y de usos y costumbres) puede impedir la implementación de

⁸ UNESCO. 2004. *Sensibilidad de Género: Un manual de entrenamiento para sensibilizar a los administradores de educación, elaboradores de currículo y material, profesionales de medios de comunicación en asuntos de género*, p. vii..

⁹ UNFCCC.

¹⁰ Christodoulou, J. (edt. por Anna Zobnina 2009). 2005. *Glosario de términos relacionados a Género*, p. 3, ver http://www.peacewomen.org/assets/file/AdvocacyEducationTools/genderglossary_migs_aug2005.pdf (ingresado el 3 de marzo, 2016).

estructuras jurídicas internacionales, ejemplo CEDAW, ya que no puede ser codificada en las leyes de usos y costumbres¹¹.

Brechas de Género

Las desigualdades entre mujeres y hombres persisten en las diferentes dimensiones de la dinámica social: derechos, acceso y control sobre los recursos, sobrecarga de trabajo, trabajo no remunerado, salud y seguridad, expresión política, entre otras, y que al mismo tiempo están interconectadas. Por ejemplo, en 2011, la FAO publicó un documento interesante que mostraba las alarmantes brechas de género en la agricultura, en está la gran diferencia que existe en la tenencia de la tierra entre mujeres y hombres, donde mundialmente, de todos/as los/as propietarios de tierra, menos de 20% son mujeres. Ayuda en Acción ¹² (2015) señala que a nivel mundial, las mujeres ganan un promedio de 10 a 30% menos que los hombres por un trabajo de igual valor. Mucha información estadística relacionada a la brecha de género, será presentada más adelante, en las diferentes sesiones del módulo 3 (Transversalizando género en los ODS):

Se han realizado distintos esfuerzos y compromisos para reducir las brechas de género, desde principios de 1970. Desde entonces, han surgido diferentes enfoques y estrategias para comprender y explicar los procesos de desigualdad por género y sus implicaciones en el bienestar de la sociedad. Una estrategia, reconocida mundialmente, para identificar las desigualdades de género y las acciones proactivas promovidas para la igualdad de género es la 'Transversalización de Género'. La próxima sesión de este módulo explicará más ampliamente lo que es la transversalización de género y cómo ésta puede ser aplicada en las prácticas de desarrollo. En la próxima sesión, se presentan acuerdos internacionales importantes para la igualdad de género.

Datos desagregados por Sexo y Género

Los datos desagregados por sexo son los datos cuantitativos de cualquier sector o área de interés, que muestran en una misma tabla, números separados para hombres y mujeres. Los datos son desagregados por género al especificar la etnicidad, clase social, edad, ubicación, etc. Los datos desagregados por sexo y género les pueden proveer con información acerca del estatus, los problemas y las necesidades de los hombres y las mujeres, por lo tanto es esencial para realizar un análisis de género. Los datos desagregados dan una perspectiva de cuál de los grupos de personas están más afectados por un problema específico y ayuda a dirigir los proyectos, programas y políticas más específicamente. Asimismo, permite un análisis presupuestario desde una perspectiva de género, al igual que el monitoreo con sensibilidad de género de los impactos y las disparidades.

Empoderamiento

Mientras que los derechos de las mujeres, hombres y niñas/os están determinados en las altas esferas, el empoderamiento de las personas es un proceso que es llevado a cabo por cada uno de estas personas. Para entender mejor el enfoque del empoderamiento, es necesario referirnos las cuatro dimensiones de empoderamiento, las que también interactúan al mismo tiempo:

- *La dimensión económica*

Se refiere y el acceso a los recursos, tales como tierra, agua, bienes, ingresos (con su persistente brecha de género en el pago), información y educación, así como a la división laboral del trabajo

¹¹ Christodoulou, p.4.

¹² Ayuda en Acción. (2015, Enero). *¡Cerremos la brecha! El precio de la desigualdad en el trabajo de las mujeres.* http://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens_rights_on-line_version_2.1.pdf

asalariado. El poder de la toma de decisiones de cómo distribuir los ingresos y gasto que uno obtiene.

- *La dimensión socio-cultural*

Los patrones y normas culturales, religiosas y tradicionales impuestas a las mujeres y hombres. varían de sociedad a sociedad, de un grupo étnico a otro y de una cultura a otra. Las preguntas relacionadas a esta dimensión son: ¿Cómo valora la sociedad en su conjunto a cada persona por su origen étnico, su género, su educación? ¿Cómo se ve una/o a sí misma/o? La autoestima es un aspecto importante en el empoderamiento socio-cultural.

- *La dimensión política*

Se refiere al acceso y derecho a participar en los procesos de toma de decisiones, el acceso a los puestos de liderazgo y de poder. Por lo general las voces de las mujeres no están representadas de igual manera en las estructuras para la toma de decisiones políticas y otras, como por ejemplo, las reflejadas en las políticas y prácticas del agua y clima. El derecho a votar y ser electo, tener una parte activa en los procesos democráticos, son factores de empoderamiento. También el status legal de las mujeres y los hombres difieren, por ejemplo los derechos de herencias son desiguales. En algunos países, las leyes son iguales para los hombres y las mujeres, pero no están siendo implementadas de igual manera.

- *La dimensión física y biológica*

Las necesidades físicas también tienen que ser satisfechas para empoderarse, tal como la necesidad de tener agua limpia (no distante de la casa), servicios sanitarios adecuados, servicios de salud garantizados y cercanos. Derechos para la toma de decisiones acerca de su sexualidad, el número de hijos y el espaciamiento entre ellos. Un aspecto muy importante es la capacidad de resistir a la violencia, como ser la violencia de género y doméstica. El matrimonio infantil es una forma de violencia de género.

Estas dimensiones de empoderamiento que interactúan, permiten comprender los diferentes lados de la desigualdad de género y la manera en que la discriminación de género puede ser resistida. El verdadero cambio sustentable puede ser alcanzado, cuando las minorías, los grupos vulnerables y las mujeres se hayan empoderado en cada una de las cuatro dimensiones, sin tolerar la discriminación por más tiempo. El enfoque de empoderamiento es útil para realizar el **análisis de género**, aunque también es un objetivo del desarrollo con sensibilidad de género. El empoderamiento tiene que ser logrado por todas las personas, mujeres, niñas, niños y hombres de todas las categorías.

Acuerdos internacionales e instrumentos políticos para la igualdad de género

Hay varios acuerdos, convenios y directrices voluntarias internacionales para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Dado el propósito de este módulo, sólo señalaremos los siguientes acuerdos internacionales:

Las prioridades fundamentales de las mujeres en la Agenda 21

La Cumbre Mundial de 1992, refleja los esfuerzos de las defensoras y aliadas de las mujeres para integrar la igualdad de género y los derechos de las mujeres en la “Agenda 21”. La Agenda 21 tiene todo un capítulo dedicado a las Mujeres y Desarrollo Sostenible, Capítulo 24¹³. Este capítulo intitulado ‘Acción Global para Mujeres Hacia Desarrollo Sostenible y Equitativo’ sigue siendo de gran relevancia en la actualidad. En la Conferencia de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y el Desarrollo (UNCED por sus siglas en inglés), el “Plan de Acción de las Mujeres en la Agenda 21” de Miami, sirvió como una herramienta para que las mujeres activistas cabildearan por la inclusión de referencias cruciales en temas sobre las mujeres y de género a lo largo de la Agenda 21¹⁴. Además del Capítulo 24,

¹³ Capítulo 24 de la Agenda 21, “Mujeres en el Desarrollo Sostenible”

¹⁴ WEDO, Redeh, Fundación Heinrich Böll. *La Agenda de Acción de las Mujeres para un Planeta Saludable y Pacífico, 2015. Una década de propugnación de las mujeres por el desarrollo sostenible.*

la Agenda 21 contiene en todo su texto por lo menos 145 referencias, respecto a la situación específica y los roles de las mujeres en el medio ambiente y el desarrollo sostenible¹⁵. También el principio 20 de la Declaración de Río señala lo siguiente: *“Las mujeres tienen un papel vital en la gestión del medio ambiente y el desarrollo. Por lo tanto, su plena participación es esencial para alcanzar el desarrollo sostenible”*. Más información acerca de la historia de los movimientos de mujeres por el medio ambiente se puede encontrar en la publicación: *“Mujeres y el Medio Ambiente”* del Programa de Medio Ambiente de las Naciones Unidas (UNEP por sus siglas en inglés)¹⁶

De la Cumbre de la Tierra 1992 a la Conferencia Mundial de Beijing sobre la Mujer en 1995.

Mientras se realizaba la Cumbre de la Tierra (UNCED) en 1992, ya se estaba preparando la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing en 1995. Por lo tanto, es la Agenda 21 Parágrafo 24.3j que instó a los gobiernos a revisar su avance en las áreas contenidas en el Capítulo 24 y entregar un informe con base en dichas recomendaciones a la Conferencia de Beijing. La Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995 denominada ‘Acción para la Igualdad, Desarrollo y Paz’, desarrollo aún más temas en el Capítulo 24, adoptó la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción. Los Objetivos estratégicos y las acciones de la plataforma incluyen Mujer y pobreza, educación y entrenamiento para las mujeres; Mujer y salud, Violencia contra la mujer; Mujer y conflicto armado; Mujer y la economía; Mujer en el poder y en la toma de decisiones, Mecanismos Institucionales para el avance de las mujeres; Derechos Humanos de las mujeres; Mujer y los medios de comunicación; Mujer y el medio ambiente, y la niña¹⁷

La Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer hace un llamado a todos los gobiernos a terminar con la discriminación contra las mujeres por medio de leyes, políticas y prácticas, incluyendo la adopción temporal de medidas especiales. En su artículo 2, obliga a los Estados a “tomar las medidas apropiadas, incluyendo las legislativas para modificar o abolir leyes, regulaciones, costumbres y prácticas existentes que se constituyen en discriminatorias contra la mujer. También ver 14.2, 15.2 y 16.c.

La Cumbre de la Tierra, Río 1992 y mayor ratificación de la CEDAW

La Agenda 21 de la UNCED en el parágrafo 24.5 hace un llamado para el fortalecimiento de la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), en especial los elementos relacionados con medio ambiente y desarrollo, incluyendo acceso a recursos naturales, viviendas de interés social, facilidades bancarias creativas, tecnología y control sobre la contaminación y la toxicidad. Hoy el CEDAW tiene 187 integrantes, de los cuales 75 fueron añadidos desde la UNCED¹⁸. Con el propósito de fortalecer al CEDAW con respecto a las amenazas de violencia de género, la Asamblea General de las Naciones Unidas (UNGA por sus siglas en inglés) adoptó la Declaración sobre la Eliminación de Violencia contra la mujer en 1994¹⁹.

El **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** en el artículo 3, garantiza la igualdad entre mujeres y hombres y prohíbe la discriminación basada en el sexo, entre otras causales, en el artículo 2. El pacto también reconoce los derechos a la vida, vida privada y de familia, libertad y seguridad de las personas, igualdad ante las cortes y tribunales, información, libertad para circular, asociarse, reunirse y expresarse, **derechos a no ser torturados con tratos crueles, inhumanos y degradantes,**

¹⁵ http://www.unep.org/gender_env/Historical_background/index.asp

¹⁶ Más información sobre la historia de los movimientos ambientalistas de las mujeres se puede encontrar en UNEP / WEDO publicado por Irene Dankelman et al.: *“Mujeres y el Medio Ambiente”*

<http://www.unep.org/Documents.Multilingual/Default.asp?DocumentID=468&ArticleID=4488&I=en>

¹⁷ <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

¹⁸ http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en

¹⁹ [http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.RES.48.104.En?Opendocument](http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.RES.48.104.En?Opendocument)

libertad a la autodeterminación, leyes de protección igualitaria ante la ley, a participar en asuntos públicos y vías de recursos.

El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** en el Art. 3 hace un llamado a los Gobiernos para que “aseguren garantizar a los hombres y a las mujeres igual derecho a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales” y prohíbe la discriminación basada en sexo. El pacto también reconoce el derecho a la alimentación, vivienda, educación, salud, cultura, trabajo y la asociación (sindicatos).

Directrices voluntarias para hacer realidad el derecho a una alimentación adecuada en el contexto de la seguridad alimentaria nacional, adoptada por el Consejo de la FAO en 2004, también se refiere explícitamente a la tierra dentro del contexto al derecho a la alimentación, directriz 8 (sobre Acceso a los Recursos y Bienes), anima a los Estados a “tomar medidas para promover y proteger la seguridad de la tenencia de la tierra, especialmente con respecto a las mujeres, a los segmentos pobres y desaventajados de la sociedad, a través de la legislación que protege el pleno derecho de igualdad de poseer la tierra y otras propiedades, incluyendo el derecho a heredar”.

Directrices voluntarias para la gobernanza responsable de la tenencia de la tierra, pesca y bosques en el contexto de la seguridad alimentaria nacional, bajo el auspicio de la FAO Comité sobre Seguridad Alimentaria en Mayo 2012. Estas son las primeras directrices sobre gobernanza de la tierra negociada internacionalmente por los Estados. Ellos reiteran el principio de igualdad de género, haciendo un llamado a los Estados para “garantizar que las mujeres y las niñas tengan los mismos derechos de tenencia de la tierra y acceso a la tierra, pesca y bosques, independientemente de su estatus civil y matrimonial” y proveen directrices sobre varios aspectos de la gobernanza de la tenencia en referencia al principio de igualdad de género.

Ejemplo de cómo desarrollar una sesión de taller: ejercicios, casos y herramientas

Inventario del nivel de comprensión de género
Tipo de ejercicio <i>Inventario y explicación en plenaria.</i> <i>Esto puede ser utilizado si los participantes ya tienen algún conocimiento en el tema de género</i>
Tiempo de duración: 30-45 minutos
Necesidades/requerimientos para este ejercicio <ul style="list-style-type: none">• <i>Un papelógrafo y lapiceros para anotar las respuestas de los/as participantes</i>
Descripción del ejercicio <i>El/la facilitadora pide a los participantes qué entienden sobre género, señalando un elemento del concepto de género, preferentemente en una frase. En caso necesario y posible, el/la facilitadora pedirá a los participantes un ejemplo de un aspecto específico que sea válido con respecto al tema del taller (ejemplo, Cómo se relaciona al Agua, Saneamiento e Higiene (ASH) en caso de que el taller sea sobre género y ASH)</i> <i>El/la facilitadora o asistente escribe los aspectos en un papelógrafo.</i> <i>Después de que todos/as los/as participantes hayan contribuido, el/la facilitadora explica el concepto de género (ejemplo, con un powerpoint que tenga los aspectos del concepto de género) y referirse a lo que ya fue mencionado y lo que faltó mencionar.</i> <i>Los aspectos que no fueron mencionados por los participantes, se les debe dar más atención.</i>

¿Niño o niña? Entendiendo género

Tipo de ejercicio: *Discusión en plenaria y explicación de género en plenaria*

Tiempo de duración: *15-30 minutos*

Necesidades/requerimientos para este ejercicio

- *Una foto de un infante o dos, donde no esté claro que sexo tienen*
- *Proyector para proyectar la foto.*



Ejemplo de la foto que puede usar (las mellizas son niñas)

- *Un papelógrafo y lapiceros para anotar las respuestas*

Descripción del ejercicio

El/la facilitadora muestra la foto y pide a los/las participantes si creen que la foto es de una niña o un niño (o en el caso de los dos infantes, si ambas son niñas, si ambos son niños o si es un niño y una niña).

Deje que los/las participantes discutan y pídale/cada participante, por qué cree que el bebé es una niña o niño y anote las respuestas en el papelógrafo. Después de la discusión, explique que cuando un bebe nace, nosotros/as podemos identificarlos como varón o mujer sólo por su sexo. Después de identificarlos como una niña o niño, les vestimos diferente y les damos distintos juguetes. Posteriormente, les damos diferentes tareas y esperamos un comportamiento diferenciado. Esto hace referencia a género

A través de estas prácticas sociales, los niños tienden a convertirse en los tomadores de decisiones con libertad de moverse, digna e independientemente, mientras que las niñas tienden a convertirse en implementadoras de las decisiones, con restricciones para moverse, con menos dignidad y más dependientes. Por esta razón los niños y los hombres son tratados como honorables, poderosos, asalariados y autosuficientes en la familia y la sociedad. Por el otro lado, se supone que las mujeres deben estar a cargo de las responsabilidades de la casa y tienen el rol de la que le sigue al hombre en una posición sumisa. Esto muestra como el género tiene un impacto sobre todos/as en cada parte de sus vidas.

Características de los hombres y las mujeres: La diferencia entre sexo y género²⁰

Tipo de ejercicio: *Lluvia de ideas en plenaria*

Tiempo de duración: *45 minutos*

²⁰ *Cuidado con usar los estereotipos de las mujeres y los hombres, porque eso es exactamente lo que estamos tratando de evitar.*

Necesidades/requerimientos para este ejercicio

- Dos papelógrafos y bolígrafos

Descripción del ejercicio

Frente al grupo, tome dos hojas de papelógrafo y póngalas lado a lado. En la parte de arriba de una de las hojas escriba “mujeres” y en la otra “hombres”.

Pida a los/las participantes que le digan “¿Qué son las características de las mujeres y de los hombres?” Haga que los/las participantes respondan rápidamente sin comentar las contribuciones de los demás.

Escriba todo lo que se diga. En este punto, no discuta nada. Sería muy aconsejable que tenga un co-facilitador para que le ayude a escribir en las hojas del papelógrafo. Asegúrese que las características relacionadas con el sexo de la mujer y el hombre, como ser: dar a luz, amamantar, embarazarse, hacer crecer la barba o el bigote también sean mencionadas. Si no salen, usted deberá mencionarlas.

Después de completar las listas, repase ítem por ítem de cada hoja del papelógrafo. Por ejemplo, bajo el encabezado de “mujeres”, pregunte ¿los hombres también pueden ser pacientes, sensibles, cariñosos? Si es así, marque esa característica con un “sí” o un signo “+”. Las características que no pueden ser cambiadas, ejemplo embarazarse, hacer crecer la barba o el bigote, etc. Deberán ser marcados con un “no” o un signo “—”. Haga lo mismo en la hoja con el encabezado de “hombres”.

Ponga en discusión las siguientes preguntas:

- 1) ¿Cuáles de las características femeninas y masculinas no se pueden cambiar? ¿Cuáles características femeninas y masculinas pueden tener ambos?
- 2) Las mujeres son siempre pacientes, sensibles, etc.? ¿Los hombres siempre hablan en voz alta y más fuerte, etc.? ¿Por qué sí y por qué no?
- 3) ¿Cómo reaccionaría usted, si una mujer habla en voz alta y más fuerte que un hombre? ¿Cómo reaccionaría si un hombre no habla en voz alta y no es muy fuerte, sino paciente y sensible?
- 4) ¿Estas características de las mujeres y los hombres son naturales? ¿Biológicas?
- 5) ¿Cómo obtenemos estas características? ¿Hemos nacido con ellas o son construcciones sociales?

Explique la diferencia entre sexo y género. Utilice las preguntas y comentarios del grupo

Ejercicio de Equidad e Igualdad

Tipo de ejercicio: Simulación de intercambio de roles de género o, El cuento del zorro y la grulla

Tiempo de duración: para el primer ejercicio 20 minutos y para el segundo 15 minutos

Necesidades/requerimientos para la simulación de roles

El/la facilitadora puede traer algunos utensilios (ollas, platos, tazas, escoba, etc.) y herramientas (que por lo general son utilizados por los hombres) para la simulación de roles.

Descripción del ejercicio

Divida a los/las participantes en dos grupos: los/las que van a simular los roles y los/las observadoras. Para los roles, es aconsejable considerar a los siguientes personajes: papá, mamá, dos niños (un niño y una niña que tienen que ir a la escuela), una cuñada, un cuñado y una suegra. Pida a dos hombres que actúen de mujeres (mamá y cuñada) y vice-versa, pida a las mujeres que actúen como papá y cuñado. Los otros roles no necesitan ser intercambiados. Entonces pídale que piensen en lo que hacen durante todo un día, sus tareas, etc. Los observadores deben juzgar cuan realista es el rol que están actuando según el contexto local. Este ejercicio ayuda a que los/las

participantes se den cuenta de lo ocupada que está la mujer en lo que se considera un simple "trabajo doméstico", etc. y por el otro lado, invitar a la gente a que piense que es posible intercambiar los roles de género.

Necesidades/requerimientos para el cuento del zorro y la grulla

Un dibujo para ilustrar el cuento (ver los dibujos en la próxima página)

Descripción del ejercicio

El/la facilitadora cuenta el siguiente cuento mostrando los dibujos que acompañan:

El zorro y la grulla son buenos amigos, entonces un día el zorro invitó a la grulla a cenar. Él sirvió la comida en un plato plano grande. La grulla con su largo y estrecho pico no podía comer, mientras el zorro disfrutaba de una rica sopa. Para devolver el favor, la grulla invitó al zorro a cenar. Ella sirvió la comida en un vaso largo y hondo, esta vez el zorro con su hocico corto y su cara ancha, no podía comer.

Explicación del cuento:

Este cuento muestra como ambos amigos tenían una igualdad de oportunidades para comer los alimentos, pero las dos veces, uno no podía tomar ventaja de esta oportunidad.

Sin embargo, para lograr la igualdad, se necesita resaltar las diferentes necesidades y requerimientos del zorro y la grulla. Por lo tanto, no se los puede tratar como iguales, sino de manera diferente, para tener el mismo resultado al final (ambos pudiendo comer la sopa). Se debe tratarlos con equidad (justos pero no iguales) para tener un resultado igual.

Esto es lo mismo en el caso de género, en cada caso se debe identificar las barreras para desarrollar las oportunidades que existen, ajustar y cortar a medida las actividades que habrán de permitir la igualdad de resultados para ambos, mujeres y hombres.

Fuentes Importantes:

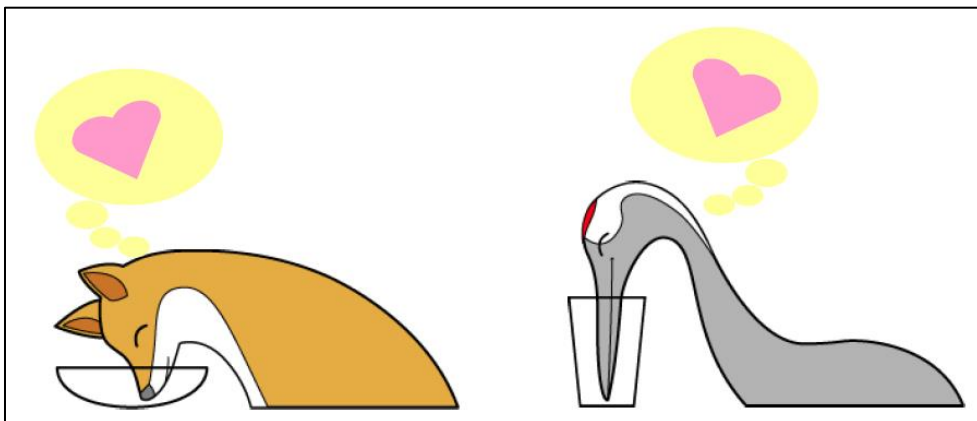
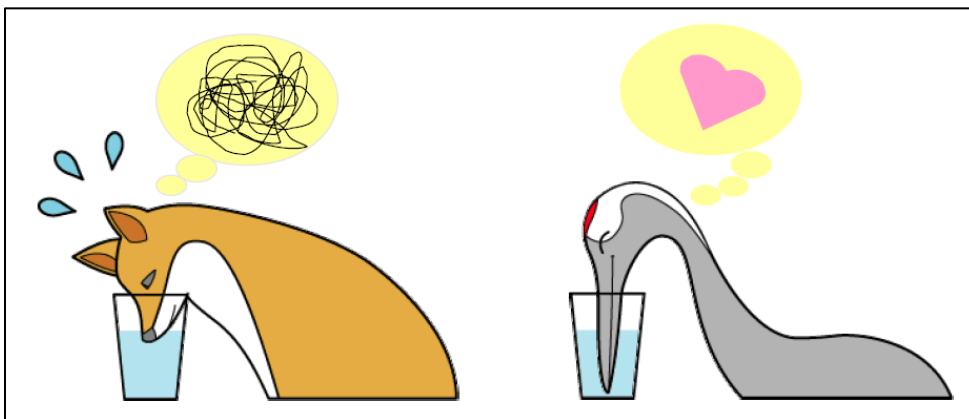
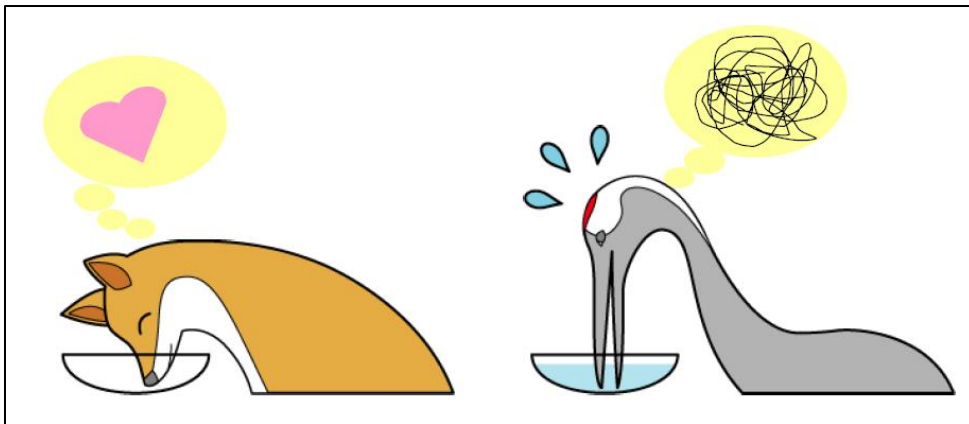
Tema Candente: Igualdad de Género y Equidad de Género. Herramientas de Género Sida (2016). <http://www.sida.se/contentassets/3a820dbd152f4fca98bacde8a8101e15/brief-hot-issue-equity-equality.pdf>

Reduciendo la brecha. Programa de la FAO para la Igualdad de Género en la Agricultura y en el Desarrollo Rural. FAO (2009). <http://www.fao.org/3/a-i1243e.pdf>

Promoviendo la Igualdad de Género: Un Enfoque Centrado en la Equidad para la Programación. Unicef https://www.unicef.org/gender/files/Overarching_Layout_Web.pdf

Igualdad y Equidad de Género. Una revisión resumida de los logros de la UNESCO desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Estatus de las Mujeres e Igualdad de Género (2000). <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001211/121145e.pdf>

Dibujos del cuento del zorro y la grulla



Sesión 1.2: La transversalización de Género y los enfoques del programa #Women2030

Introducción

Este módulo explica la transversalización o integración de género y su importancia. Describe varios aspectos de la integración de género, los diferentes enfoques y estrategias utilizadas para integrar género en las políticas y los marcos legales; las instituciones; las organizaciones; en los proyectos y en los programas. Describe los diversos instrumentos que se pueden utilizar y da pasos prácticos para hacerlo.

Objetivos de aprendizaje

Al finalizar este módulo los/las participantes van a:

- Poder describir que es la transversalización de género
- Poder mencionar los aspectos importantes de integrar género
- Poder describir los diferentes enfoques que pueden ser utilizados para transversalizar género en las instituciones y organizaciones, políticas y marcos institucionales, proyectos y programas
- Poder mencionar los principios claves de la transversalización de género
- Tener una visión general de las metodologías, instrumentos y técnicas disponibles, para integrar género y poder identificar qué instrumentos pueden ser usados y cuándo

La transversalización de género y cómo hacerlo

La transversalización de género es un proceso en vez de un objetivo. Tiene el propósito de fomentar un cambio transformador para lograr la igualdad de género y el desarrollo sustentable. Esto se hace evaluando y analizando las consecuencias de cualquier acción planificada, de las políticas y programas para el bienestar de las mujeres y hombres en todas las áreas y a través de los diferentes grupos sociales y culturales.

La integración de género es una estrategia para incluir inquietudes y experiencias de mujeres y hombres en la identificación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas, programas y proyectos en todos los ámbitos. Incluye a toda la gente (hombres, mujeres, ricos, pobres, viejos, jóvenes, etc.) en proceso de consulta, administración y proceso de toma de decisiones y recurre al conocimiento y habilidades, tanto de las mujeres como de los hombres. Esencialmente ofrece un enfoque plural, que valora la diversidad entre las mujeres y los hombres, cuyo propósito es que las mujeres al igual que los hombres, se beneficien al por igual, sin discriminación de género.

El concepto de transversalización de género presupone que hay un enfoque generalizado (llamado 'neutral al género') en las políticas, instituciones y organizaciones, donde se hacen las cosas de cierta manera con un enfoque que no toma en cuenta la diversidad de la gente. Al realizar intervenciones "neutrales al género", las desigualdades de género son reforzadas y las inequidades se profundizan. La integración de género apunta a transformar la intervención y las políticas que son neutrales al género y hacer que las consideraciones de género sean parte del diario vivir de la gente. Apunta a que la gente haga cosas distintas a lo que hacían antes, debiéndose poner mucha atención para que lo de género no se "diluya en la generalización (neutral)" y nuevamente quede olvidado.

Principios de la transversalización de género

Cuando se integra género en la intervención externa es aconsejable tomar en cuenta los siguientes principios:

- **Use los medios de comunicación y el lenguaje sensibles al género**, es importante evitar el uso de estereotipos (ejemplos de fotos que siempre muestran a las mujeres limpiando y los hombres operando maquinaria). También obliga a las personas a ser más específicas, en lugar de hablar sobre “gente del lugar” hablar sobre “mujeres agricultoras pobres del lugar” o “trabajadores varones agrícolas pobres”, o “varones ricos, propietarios de la tierra y sus esposas”. Cuando se escriba cartas a personas que no se sabe de qué sexo son, se utiliza tanto “Estimado Señor” como “Estimada Señora”. Tener cuidado de no asumir que alguien es hombre o mujer por su profesión (ejemplo, si se busca a un ingeniero, no se debe asumir que es un hombre, o si se quiere hablar con un asistente administrativo y la pregunta es “¿dónde puedo encontrarla?”). También al asignar tareas específicas a las mujeres y los hombres, se deberá tener cuidado con las palabras que se utilice (por ejemplo, en una visita de campo decir “¿Alguien podrá prepararnos un té?” en lugar de “Las mujeres podrán prepararnos un té?”
- **Cuando implemente un programa/proyecto se debe Intentar conseguir un balance de diversidad y género** a fin de evitar que un programa sólo beneficie a los hombres o las mujeres. Los programas deben llegar a diferentes grupos, prescindiendo de su clase, etnicidad, casta, edad y orientación sexual, para lograr una participación efectiva y que tanto las mujeres como los hombres estén involucrados en el proceso de toma de decisiones. Sin embargo, la sola presencia de hombres o mujeres en un determinado taller u organización, no garantiza que se haya integrado género. Si la gente no está en condiciones de hacer una contribución significativa, porque carece de las habilidades o conocimientos o que las prácticas culturales les restringen expresarse, entonces su presencia es un simple formalismo. En este caso, se tendrá que apuntar a los grupos desaventajados (tal como las mujeres pobres/analfabetas, mujeres indígenas, niñas, etc.).
- **Logística con sensibilidad de género**, tomar en cuenta que hay necesidades diferentes de las mujeres y los hombres, para participar en las reuniones y talleres de capacitación. Por ejemplo: horarios apropiados para las reuniones, si la gente está ocupada cosechando, los agricultores y trabajadores agrícolas estarán ocupados trabajando la tierra y no podrán asistir a la reunión. Otros factores limitantes pueden ser: ¿Está permitido que la gente traiga a sus niños a las reuniones? Si no lo está ¿se ha previsto una guardería? Esto puede impedir la posibilidad de que las mujeres participen en la reunión. Asimismo, en algunas culturas no es aceptable que las mujeres duerman fuera de sus casas. Si usted está planeando una reunión en un lugar fuera de la localidad de ellas, las mujeres deben tener chance de ir y venir a sus casas antes de oscurecer. De igual manera, el aprovisionamiento de baños adecuados es muy importante, especialmente para las mujeres. ¿Hay sanitarios separados? ¿Se pueden asegurar las puertas de los sanitarios? Etc.
- **Procesos participativos con sensibilidad de género** se debe asegurar que todos los diferentes grupos de personas deben participar en la toma de decisiones respecto al programa o proyecto. Los procesos participativos suelen obtener la opinión de los/las que serán afectadas o implicados/as por el proyecto o la política, pero que es posible que no tengan sensibilidad de género. Se debe realizar un esfuerzo adicional para garantizar que los grupos de gente vulnerable y marginada puedan expresar su opinión, ya que el proceso participativo puede ser dominado por grupos de gente poderosa. También aquí la opinión de ambos, mujeres y hombres, debe ser representada.
- Es necesario una actitud de respeto, humildad y paciencia, así como la voluntad de aprender del conocimiento y las prácticas de la gente del lugar. Además tratar de ser tan flexible como sea posible, para poder adaptarse al contexto local y a la dinámica de las actividades.

Los enfoques de #Women2030 para integrar género y promover la igualdad

Hay diferentes enfoques para integrar género en las intervenciones de desarrollo. Las organizaciones asociadas (beneficiarias) del programa #Women2030 usan los siguientes enfoques para la igualdad de género. El Enfoque Responsable al Género (ERG), el Enfoque de Empoderamiento (EE) y el Enfoque Feminista para el Desarrollo con Justicia (EFDJ).

Enfoque Responsable al Género (ERG):

El ERG es un enfoque que hace un llamado urgente a la necesidad de reconocer y abordar adecuadamente las necesidades particulares, las prioridades y realidades tanto de los hombres como de las mujeres (a través de las diferentes clases, etnicidades, castas y grupos generacionales), de tal manera que cada uno de ellos pueda beneficiarse igualmente de cualquier política de intervención y de la implementación de programa/proyectos. Esto quiere decir que “no se dejará atrás a mujeres, niñas, hombres pobres y otros grupos desaventajados. ERG implica que se está dando atención a temas de género en la elaboración de las políticas (para evitar las políticas de ‘género neutral’), en el diseño y planificación de programas y proyectos, en datos basados en evidencia y desagregados por género, construyendo indicadores sensibles al género, monitoreando y desarrollando un presupuesto con sensibilidad de género.

Enfoque de Empoderamiento (EE):

En la sesión 1 de este módulo, se mencionó que las desigualdades de género afectan desproporcionalmente a las mujeres y niñas, generando, no sólo una brecha de género persistente a través de las diferentes dimensiones de género, sino que también relaciones asimétricas de poder. Mientras tanto, las relaciones de poder asimétricas acrecientan las desigualdades de género y el subdesarrollo, provocando un círculo vicioso. Una forma de romper este círculo vicioso es apoyando el empoderamiento de las mujeres y de los grupos desaventajados, asegurando que ellos/as conozcan sus derechos para que puedan proveerse de los recursos, servicios y a donde recurrir, porque les corresponde.

El empoderamiento es un proceso de cambio que permite que la gente elija opciones y las convierta en acciones y resultados deseados. Al hacer esto, la gente -no sólo las mujeres- toman control de sus propias vidas, mejoran sus propios puestos, arman su propia agenda, adquieren habilidades, desarrollan su autoestima, solucionan problemas y desarrollan su autosuficiencia. El empoderamiento permite una participación genuina de todos los actores, dado que es un proceso en el que se adquiere la autoestima para el desarrollo individual, así como al desarrollo de los otros. En otras palabras, el empoderamiento hace referencia a incrementar la fortaleza económica, social, política y física de cualquier individuo o entidad. Por lo tanto, cuando se evalúa el nivel de empoderamiento de una persona o grupo, se ve las siguientes dimensiones interrelacionadas: empoderamiento económico, empoderamiento socio-cultural, empoderamiento físico y empoderamiento político. Para más información de estas cuatro dimensiones de empoderamiento, vea la sesión 1.1. página 11 y para mayor explicación así como la matriz relacionada, para hacer el análisis de género, ver el enlace a continuación, de la Alianza de Género y Agua:

<http://genderandwater.org/en/gwa-products/capacity-building/empowerment-for-gender-equality/>

Enfoque Feminista para el Desarrollo con Justicia (EFDJ)

El EFDJ²¹ está enmarcado en un contexto que surgió de la necesidad de denunciar las crecientes desigualdades, no sólo de las que hay entre los hombres y las mujeres, sino también entre países, entre ricos y pobres. Para lograr este enfoque, se requiere de cinco cambios transformadores: Justicia Redistributiva, Justicia Económica, Justicia de Género y Social, Justicia Ambiental y Rendir Cuentas a los ciudadanos. La Justicia Redistributiva, apunta a redistribuir los recursos, la riqueza, el poder y las oportunidades entre todos los seres humanos de manera equitativa. La Justicia Económica apunta a desarrollar economías que permitan tener una vida digna, más comodidad para satisfacer las necesidades y facilitar sus capacidades, trabajo y bienestar disponible para todos/as, esto sin explotar a la gente, ni a los recursos naturales ni a la destrucción ambiental. La Justicia de Género y Social está dirigido a eliminar toda forma de discriminación, marginalización y exclusión que prevalecen en nuestras comunidades, incluyendo la necesidad de eliminar el sistema patriarcal y fundamentalista. La Justicia Ambiental reconoce la responsabilidad histórica de los países y élites dentro de los países, cuyos patrones de producción, consumo y extracción ha ocasionado que se violen los derechos humanos, el calentamiento global y los desastres ambientales. Mientras que la Rendición de Cuentas a los ciudadanos, exige una gobernanza democrática y justa que permita a la gente tomar decisiones informadas, acerca de su propia vida, su comunidad y del futuro. Para mayor información, vea los siguientes enlaces:

- Declaración de la Sociedad Civil de Bangkok: De inclusivo al Desarrollo Justo <http://apwld.org/bangkok-civil-society-declaration-from-inclusive-to-just-development/>
- El camino a la Justicia para el Desarrollo (video) - <https://youtu.be/1I2cEDbIW04>
- Resúmenes sobre Justicia para el Desarrollo - <http://apwld.org/updated-development-justice-briefer/>

Finalmente, al trabajar con hombres y niños, los programas deben referirse explícitamente a las actitudes de género y promover nociones alternativas de masculinidad. Está comprobado que puede ser efectivo para el cambio de actitudes y comportamientos relacionados con diferentes injusticias de género, tal como la violencia contra la mujer, salud reproductiva, seguridad alimentaria y nutrición, resiliencia y adaptación climática.

Algunas técnicas y herramientas para integrar género

Dependiendo de los objetivos para transversalizar el género en su trabajo o su organización, se puede utilizar alguna de las siguientes técnicas:

Análisis de Género:

Este análisis es al nivel comunal y de las políticas para evaluar las necesidades y áreas donde se necesita compromiso y acción, para que las políticas, programas y proyectos alcancen a las diferentes necesidades de distintas personas. El análisis de género puede ser aplicado a una organización, a políticas y programas evaluar las implicaciones que tienen cada decisión y actividad sobre las mujeres, hombres, niñas y niños. Analizar la diferencia entre hombres y mujeres respecto a los derechos, responsabilidades, acceso a los recursos y poder. Una mayor explicación de Análisis de Género y diferentes matrices para analizar, se podrá encontrar en el siguiente vínculo:

<http://genderandwater.org/en/gwa-products/capacity-building/empowerment-for-gender-equality>

²¹ El marco de la Justicia para el Desarrollo fue elaborada por 100 organizaciones de la sociedad civil en 2013, y hasta la fecha ha garantizado a más de 400 organizaciones – otorgándoles una nueva visión para una agenda más equitativa, sustentable y un desarrollo con justicia.

Evaluación de las políticas de género (en las organizaciones):

Está diseñada para centrar la atención en los temas de género en la organización y asegurar su implementación. Es una política de género formulada por una institución u organización y enfatiza su compromiso a tomar seriamente los temas de género. Está relacionado al trabajo de la organización, especificando el involucramiento de las mujeres y los hombres en el ciclo del proyecto y otro trabajo. También está relacionado con el personal y la cultura organizacional, por lo tanto aborda temas que afectan al personal femenino y masculino, como la contratación, promoción y oportunidades de capacitación para el personal femenino y masculino, disponibilidad de presupuesto de género, niveles salariales, visión compartida de género, acceso a mecanismos representativos de género en la toma de decisiones, etc. Instalando estructuras de apoyo para que las mujeres puedan trabajar, como servicios para el cuidado de niños, horas de trabajo flexibles, etc. Una política de género también tiene que incluir un Plan de Acción de Género (PAG), en el cual se especifique cómo se implementarán las políticas de género, en qué periodo de tiempo, con qué actividades específicas, así como presupuestos, responsabilidades e indicadores para el monitoreo y la evaluación. La transversalización de género en las políticas, prácticas, procedimientos y servicios de la organización, va a permitir mejores servicios (o proyectos y programas) y una fuerza laboral más diversa, dedicada y leal. Los servicios serán más iguales, pero también más sustentables, efectivos y eficientes.

Auditoría de género o Escaneo de Género

Auditoría de género o el escaneo de una organización consiste en evaluar la relevancia de género en la intervención, el trabajo de cada día y su efectividad. Un escaneo de género es una metodología de (auto) evaluación para las organizaciones que colaboran con otras organizaciones para mejorar el desempeño de dicha organización con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Puede ser utilizado como punto de partida en la formulación de una política de género, pero también puede ser usada para evaluar si la política de género existente está siendo implementada efectiva y exitosamente. El objetivo general es el de evaluar el desempeño y la potencialidad de una organización, para elaborar e implementar exitosamente una política y práctica de género inclusiva, con el propósito de fortalecer sus actividades, servicios y productos.

Presupuesto sensibles al género

Los presupuestos de género apuntan a garantizar la disponibilidad de fondos para direccionar los temas de género y las brechas en un proyecto, programa o política, dado que esto no se puede hacer si no existe un presupuesto adecuado. Obsérvese que hay una diferencia entre presupuesto de género y un presupuesto con sensibilidad de género. Un presupuesto de género tiene una partida presupuestaria para actividades de transversalización de género, como contratar a un/a experto/a para que elabore una estrategia de género o contratar a un capacitador/a en tema de género e integración de género para el personal de la organización. Un presupuesto con sensibilidad de género no tiene una partida separada para género o transversalización de género. Sin embargo, un presupuesto con sensibilidad de género garantiza que los hombres y mujeres se beneficien, igualmente, de la inversión del proyecto, programa o política, o que los grupos desaventajados se beneficien más que otros del proyecto. Para más información revise las páginas 120-125 del enlace con muchas referencias y en varios idiomas que está a continuación:

<http://genderandwater.org/en/gwa-products/knowledge-on-gender-and-water/resource-guide-on-gender-and-iwrm/download-complete-gender-and-iwrm-resource-guide>

Indicadores sensibles al género y datos de género desagregados

Los indicadores con sensibilidad de género son indicadores desagregados por género, edad, grupo étnico y situación socio-económica. Miden los cambios relacionados con género en un determinado tiempo y señalan cuán lejos y de qué manera los programas y proyectos cumplieron sus objetivos de equidad de género. Estos indicadores revelan las diferencias previstas sobre el impacto para las mujeres y los hombres. Los indicadores deben estar vinculados a los objetivos y metas de género de un proyecto, programa o política, debiéndose restringir el número de los que serán elaborados durante la etapa de identificación o formulación. Al principio de la implementación, éstos deben servir de línea base o referente, posteriormente, pueden ser utilizados para monitorear los avances y determinar el impacto al momento de hacer las evaluaciones.

Plan Individual de la Acción de Género (PIAG)

Este es un instrumento para profesionales del desarrollo que ayudará a transversalizar el género en su trabajo, sin estar directamente involucrados/as en el Plan de Acción de Género de todo el proyecto o programa. Generalmente tiene una vigencia de un año. El PIAG ayuda a que cada persona garantice personalmente su contribución en el mejoramiento de las relaciones de género y la promoción de la igualdad entre cada uno de los miembros del personal, mostrando como pueden contribuir personalmente a integrar género, lo cual puede enorgullecerlos/las por hacer la diferencia en sus propios espacios. Un PIAG no tiene que estar necesariamente alineado con los objetivos y resultados de la organización, aunque generalmente lo estará. Puede ir más allá de las actividades del proyecto, así como abordar el entorno de la oficina o las relaciones de género dentro de la organización.

Ejemplos de cómo desarrollar una sesión del taller: ejercicios, casos e instrumentos

Entendiendo la transversalización de género: Transformando el flujo

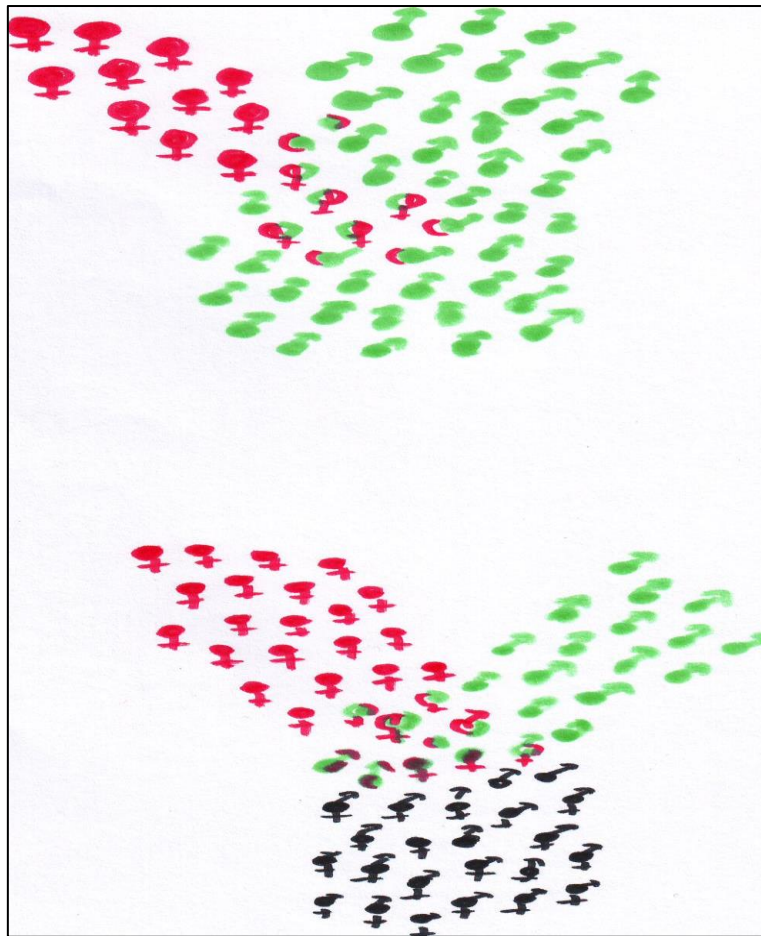
Tipo de ejercicio: Transformando el flujo

Tiempo de Duración: 10 minutos

Descripción del ejercicio

El/la facilitador/a explica lo que es transversalizar el género usando el dibujo de la siguiente manera: El dibujo de arriba muestra la corriente verde, dominada por los varones y al lado, un flujo rojo dominado por lo femenino. Cuando el flujo del lado fluye hacia la corriente principal, ésta es absorbida por el verde y se rinde. Esto significa que el flujo del lado femenino se tiene que adaptar a la corriente masculina. En el segundo dibujo, se puede ver que cuando el flujo del lado entra a la corriente verde, ésta cambia de color y se vuelve una corriente de color azul oscuro. Ahora, la corriente principal no está dominada por lo masculino ni lo femenino, sino transformada en otra clase de corriente. Cuando se trata de integrar género, para que la parte de género sea la “corriente principal” de la vida diaria y del trabajo de la gente. Se quiere que la gente haga las cosas de manera diferente a lo que se hacía y que esté consciente de que el género no puede ser diluido u olvidado de nuevo.

Necesidades/requerimientos para el ejercicio: Un dibujo similar al ilustrado abajo



Analizando como transversalizar el género al nivel local: análisis del estudio de caso

Tipo de ejercicio: Análisis de estudio de caso en grupos

Tiempo de Duración: 90-120 minutos

Necesidades/requerimientos para este ejercicio:

- Descripción del estudio de caso
- Un papelógrafo y lapiceros para presentar el trabajo del grupo

Descripción del ejercicio

- Dividir a los participantes en 2—3 grupos y distribuir el estudio de caso.
- Pedir que asignen a un primer relator para que informe los resultados del grupo en la plenaria.
- Dejar que los participantes lean el caso y dejarlos discutir sobre las preguntas por 30 minutos aproximadamente.
- Regresen a la plenaria y dejar que cada grupo presente sus resultados en 5-10 minutos
- Discutir los resultados y resumir las conclusiones.

Descripción del caso

Los pobladores de los tugurios en el distrito Tiruchirapalli en Tamil Nadu, India, son mayormente gente pobre de la casta más baja. Ellos/as viven separados/as del resto de la sociedad que los considera impuros. Los hombres usualmente son peones y jornaleros, mientras que las mujeres trabajan como sirvientas y albañiles.

Dado que en el pasado, miembros de la comunidad fueron constantemente explotados por gente de fuera de los tugurios, ellos tienden a desconfiar de los de afuera. No existe ninguna forma de comunicación entre la gente que vive en los tugurios y los funcionarios gubernamentales. Los hombres se relacionan con los de afuera, pero las mujeres no tienen conocimiento de los servicios y planes y tienen miedo de encontrarse con los funcionarios gubernamentales.

Las creencias de género dicen que las mujeres deben obedecer a sus esposos y el único poder que tienen las mujeres es el de administrar el hogar con los recursos que sus maridos deseen darles.

En la comunidad, sólo hay 6 baños secos donde los desechos humanos caen a un hueco a cielo abierto y 2 letrinas con tanques sépticos, construidos por la corporación municipal. Sin embargo, todas estas 8 letrinas se han vuelto inservibles por mal mantenimiento de parte de la infraestructura municipal. A pesar de ello, se sigue utilizando las tazas rotas para defecar, así como el área pavimentada o el drenaje abierto frente a las casas. Los desechos generados son recogidos de los hoyos y barridos al lado por la gente de la casta baja. Esto hace que se haga un enorme montículo de desechos humanos, lo que es un riesgo para la salud de la comunidad. Después de llover, los desechos están flotando por las calles hasta meterse a las viviendas, dado que no hay sistema de drenaje.

Las mujeres de Viragupettai señalan que “la falta de mantenimiento de las letrinas hace que los gusanos fecales se produzcan y reproduzcan, éstos se encuentran cerca a los grifos de agua e incluso dentro de las paredes de nuestras casas”. El saneamiento deficiente y el agua contaminada afecta a todas las familias ocasionando enfermedades, incrementando no sólo sus gastos médicos, sino también la carga laboral de las mujeres que necesitan cuidar a los/las enfermos/as.

Las autoridades locales no están limpiando las redes de letrinas bloqueadas y si fuesen a realizar la construcción para los desechos o de saneamiento, lo harían sin involucrar a la comunidad, La falta de supervisión ha ocasionado que hayan obras inconclusas, también que hayan baños nuevos que se mantuvieron cerrados por dos años. La solicitud de un mejor servicio a la autoridad local, no estaba disponible. Las autoridades para asuntos urbanos en el distrito de Tiruchirapalli, quieren empezar el programa “Namakku Name Thittam”(nosotros/as para nosotros/as mismos/as), para animar la participación de la gente y para empoderar a las mujeres, involucrando a las ONGs.

Fuente: Manual de Capacitación, flexible y hecho a medida para la Capacitación y Orientación en Género y Agua. GWA 2016

Preguntas

1. ¿En este caso, cuales son los temas de género?

(Piense cómo los diferentes grupos de personas serán o están afectadas de manera diferente, y quién se va a beneficiar de los proyectos propuestos y quién estará impactada de manera negativa).

2. ¿Qué estrategias y enfoques puede adoptar el proyecto para encarar estos temas?

3. Hacer un listado de las cuatro dimensiones de empoderamiento que interactúan: económico, político, socio-cultural y físico.

Referencias para integrar Género

El **“Tutorial para administradores de agua: Por qué importa el género”** una útil “guía rápida” para estrategias y enfoques en la transversalización de género de la Gestión Integrada de Agua. Está disponible en la página web de GWA <http://genderandwater.org/en/gwa-products/capacity-building/tutorial-for-water-managers-why-gender-matters>

Revisión ‘Mujeres y Agricultura’. Análisis de Género en la Agricultura de la República de Tajikistan. EWA, WECF (2014)

Paquete de Recursos para Transversalizar el Género: Una Guía Práctica para Programación. Trocaire (2010)

<https://static1.squarespace.com/static/536c4ee8e4b0b60bc6ca7c74/t/53c5416ae4b0cb5e94fcd8a5/1405436266672/Gender+Mainstreaming+resource+PACK+final+May+2010.pdf>

Lo que funciona para las Mujeres. Enfoques probados para empoderar a las mujeres, pequeñas propietarias y lograr la seguridad alimentaria. Actionaid, Care, Concern Worldwide, Oxfam, Acción Práctica y Auto Ayuda África. <http://www.care.org/sites/default/files/documents/CC-2012-What Works for Women.pdf>

Engendrando Cambio Transformativo. Salvemos a los Niños Programa de Igualdad de Género, Asesoramiento, Orientación y Herramientas. Save the Children.

https://www.savethechildren.ca/wp-content/uploads/2016/03/gender_equality_program_toolkit_2014.pdf

Transversalizando Género. Memorandos Conjuntos Sobre La Inclusión para futuros Estados miembros: Guía Práctica.

http://www.genderkompetenz.info/eng/w/files/gkompzpdf/gmprac_guide_en.pdf

Igualdad y Equidad de Género. Una revisión resumida de los logros de la UNESCO desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Estatus de las Mujeres e Igualdad de Género (2000).

<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001211/121145e.pdf>

Género y Cambio Climático Investigación en Agricultura y Seguridad Alimentaria para el Desarrollo Rural. Guía de Entrenamiento. CGIAR, FAO (2012).

<file:///C:/Users/Juana%20Vera%20Delgado/Downloads/guide%20on%20climate%20and%20agriculture%20fao.pdf>

Sesión 1.3: Integrando Género en los ODS

Introducción

Esta sesión está diseñada para comprender la importancia de integrar género en los 17 ODS, saber que es la Agenda2030 y cuál es su relación con los ODS. Explica las diferentes dimensiones de los ODS, los temas clave y los desafíos que se deben lograr en la Agenda 2030. Utilizando como ejemplo un caso, se mostrará cómo se integró género en la Agenda2030. En la última parte, se sugieren algunos ejercicios interactivos e instrumentos para el/la facilitador/a.

Tiempo de duración

- Ejercicio interactivo corto: 30-45 minutos
- Presentación en powerpoint: género y los ODS: 45 minutos
- Discusión en Grupo Focal acerca de cómo empezar a implementar los ODS : 2:30 horas
- Recapitulación: Las principales lecciones y conclusiones de la plenaria: 15 minutos
- Proyección de video: dos posibilidades, una de 3 minutos y la otra de 15 minutos

Tiempo total: 4.30 – 5.30 horas

Objetivos del aprendizaje

Al acabar este módulo, los participantes podrán:

- Estar conscientes de la importancia de integrar género en los ODS
- Poder comprender de que se trata la Agenda 2030
- Tener una visión general de los principales desafíos para lograr la Agenda 2030
- Tener una visión general de cómo empezar a transversalizar género en la implementación de la Agenda 2030.

Los Objetivos de Desarrollo Sustentable

Los ODS forman parte de una agenda más amplia –conocida también como la Agenda 2030- para lograr el desarrollo sustentable a nivel mundial el 2030, el cual fue acordado por los Jefes y los Gobiernos de Estado (en septiembre 2015). Esta agenda incluye 17 Objetivos de Desarrollo Sustentable u ODS, los cuales plantean objetivos cuantitativos en las dimensiones social, económica y ambiental para el desarrollo sustentable. Esta ambiciosa agenda va a forjar, en gran medida las iniciativas de desarrollo en los próximos 15 años. Para saber más acerca de los 17 ODS, vea el vínculo siguiente:

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>.

Los ODS muestran una visión inspiradora de cómo se verá el mundo el 2030. Los 17 objetivos contienen 169 metas, las que son de naturaleza global y universalmente aplicables, tomando en cuenta las diferentes realidades nacionales, capacidades y niveles de desarrollo, respetando las políticas y prioridades nacionales. Las metas e indicadores con relación al género, son integrales para alcanzar todos los objetivos, incluyendo el ODS 5, que aborda específicamente la desigualdad de género. Esto subraya la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las áreas, desde la educación, liderazgo, salud y nutrición, hasta empleo, resiliencia, producción y consumo sustentable. La Agenda 2030 llama a los actores a alejarse del enfoque de “hacer las cosas como de costumbre” (business-as-usual) por un uso sustentable de los recursos y sociedades pacíficas e inclusivas (SDSN 2015). Conjuntamente con este llamado, los ODS contienen tres dimensiones interrelacionadas.

Las tres dimensiones interrelacionadas y los temas claves de los ODS

Las tres dimensiones interrelacionadas de los ODS son: desarrollo económico, inclusión social y sustentabilidad ambiental. Estas dimensiones deben actuar como los principios organizadores para implementar los ODS. Es más, los 17 ODS y sus 169 metas están diseñadas para estimular acciones en áreas de **temas críticos** para la humanidad: **gente**, **planeta**, **prosperidad**, **paz** y **justicia**, **asociación** y **dignidad** (Gráfico 1)

Gráfico 1: Los temas clave de los ODS



Fuente: ONU 2015

La adopción de los ODS también surge en un momento que nos recuerda los desafíos que debemos encarar –migración, conflicto, desastres relacionados con el clima, desechos plásticos en el océano– los que no pueden ser solucionados individualmente por cada país. Las soluciones a éstos y otros temas urgentes, solo pueden ser encontradas en un verdadero esfuerzo y colaboración mundial entre todos los países (sin excepción) y con aliados comprometidos (ODI 2015). **Si no hay una verdadera colaboración y cambios significativos en la forma como se están llevando a cabo las tendencias económicas vigentes, ninguno de los ODS se lograrán.** Para entender esta necesidad (colaboración y cambio) el Instituto de Desarrollo de Ultramar (ODI por sus siglas en inglés) ha elaborado una ficha de puntaje de los ODS (Gráfico 2), para demostrar la necesidad urgente de avanzar con los objetivos contra las tendencias vigentes. Para hacer este análisis, el ODI seleccionó una meta por cada ODS –de un total de 17– y las proyectó hacia el 2030, les dio un puntaje de A-F de acuerdo a la posibilidad de que se pueda completar hasta el 2030.

La ficha de puntaje muestra las distintas metas, moviéndose rápida o lentamente hacia el objetivo deseado contra las tendencias vigentes. Las metas están en tres grupos, dependiendo de las medidas que se necesitará para lograrlas:

1. Aquellos que requieren de una **reforma**. Las tendencias vigentes hacen que estas metas avancen a más de la mitad de sus logros por el 2030. Este grupo incluye la eliminación de la pobreza extrema, fortalecer el crecimiento económico en los países menos desarrollados y detiene la deforestación.
2. Aquellos que requieren de una **revolución**. Estos son objetivos donde el progreso necesita acelerar por múltiples el ritmo de crecimiento, para alcanzar los objetivos. Nueve metas están dentro de este grupo: eliminar el hambre, reducir la mortalidad materna, concluir la escuela secundaria, terminar con los matrimonios infantiles, acceso al saneamiento, acceso a la energía (electricidad),

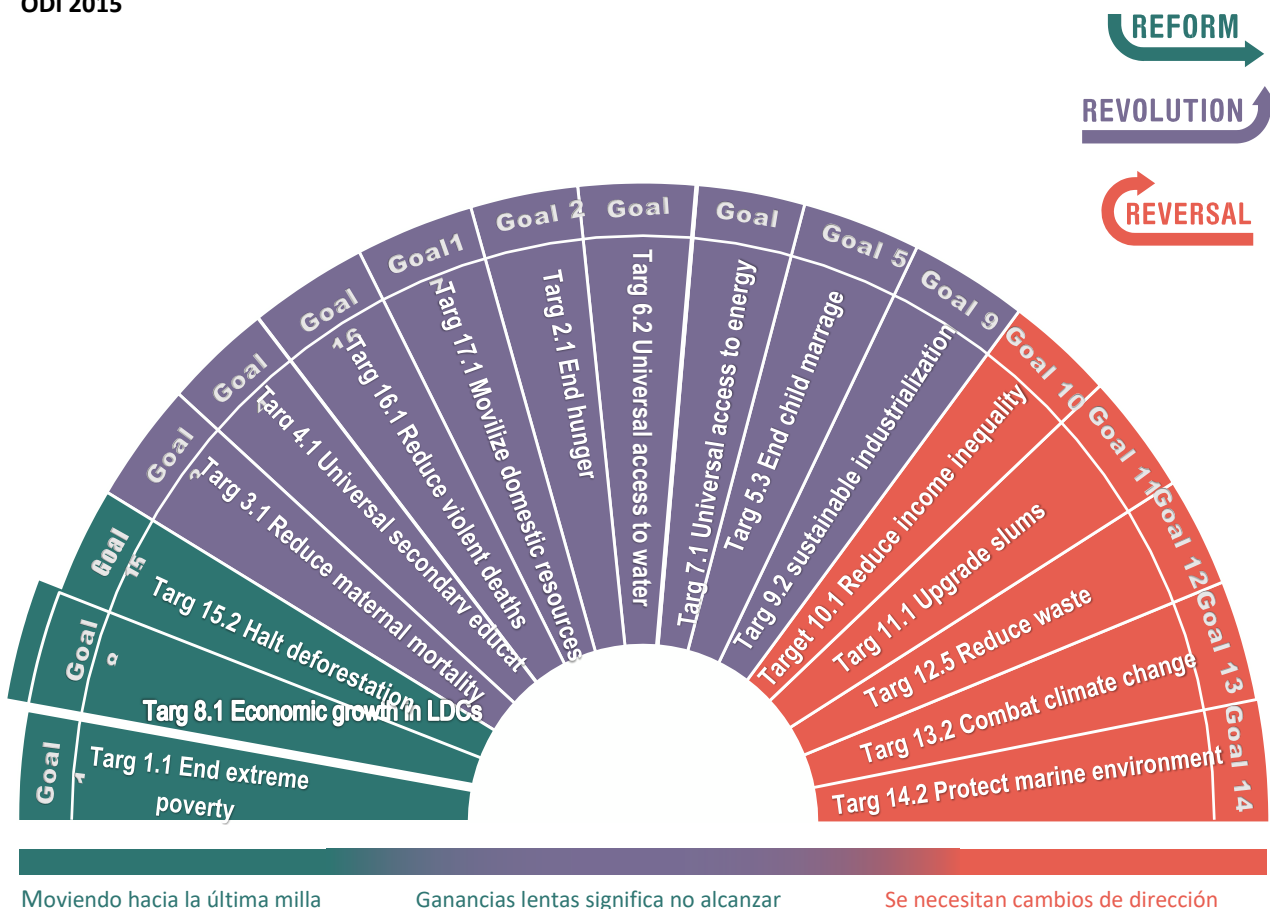
industrialización en los países menos desarrollados, reducir las muertes violentas y movilización de los recursos internos.

- Finalmente, están aquellos que han tomado un rumbo equivocado y requieren **retroceder** las tendencias vigentes. Estos incluyen desigualdad, poblaciones de tugurios, cambio climático, manejo de desechos y conservación marina (arrecifes)

Si se desea que las medidas de reforma, revolución y reversa ocurran, se necesita crear agendas a corto y largo plazo que tome en serio la transversalización de género, dado que por un lado, la gente más afectada e impactada por esas medidas son las mujeres, niños/as y la gente pobre. Por el otro lado, estos también son grupos muy trabajadores que contribuyen al desarrollo de todos los ODS y al cambio de las desigualdades. Esto, ciertamente convoca a apropiarse de los enfoques basados en los derechos y con sensibilidad de género. Usando un enfoque integrado y con base en los derechos para la implementación de los ODS, la creación de sinergias positivas (por la interconexión natural de los ODS) también podría ser evaluado y promovido. El avance de algunos objetivos puede contribuir al logro de otros objetivos. Por ejemplo, el objetivo de salud (ODS 3) que apunta a reducir la mortalidad materna y a terminar con las muertes preventivas de niños/as menores de 5 años, tienen que reconocer explícitamente que el agua, saneamiento e higiene son ingredientes clave para lograr ambas metas, aunque el ODS 3 no lo explicita. Haciendo esta clase de evaluaciones, uno se da cuenta que los 17 ODS están básicamente interconectados a género.

Considerando las tres dimensiones de los ODSs, está claro que el número cuatro que utilizamos en el enfoque de empoderamiento: la dimensión física, quedó fuera. Esta es la dimensión que es crucial para que todo desarrollo sea igual y exitoso, empero está ausente aquí y allá de las metas de los ODS.

Gráfico. 2: Ficha de puntaje 2030 de los ODS (resultados proyectados para algunas metas) Fuente: ODI 2015



Con el fin de evaluar la interconectividad de los diferentes ODS con género, la Sesión 60 de la Comisión sobre el Estatus de la Mujer (CSW60 por sus siglas en inglés) sugirió 10 vectores de acción –conocidos como las “10 eles”- lo cual puede ayudar a una implementación acelerada del ODS 5. Este es un llamado de atención para **Dar un Paso Adelante en la Igualdad de Género por un Planeta 50:50**. Es un **Llamado a la Acción** a aquellos que se han comprometido a que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres sea una realidad. Las “10 eles” son fundamentales para seguir adelante hacia la Agenda 2030. Para más información vea el siguiente vínculo:

<https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9839.pdf>

¿Cómo empezar a integrar género en la implementación de los ODS?

La integración de género en los 17 ODS llama no sólo a comprometerse a integrar género en las agendas tanto de corto como de largo plazo, sino que también, desarrollar una alianza mundial renovada en todos los niveles, con todos los agentes trabajando en solidaridad para lograr los objetivos. Rendición de cuentas y transparencia será cada vez más importante en todos los niveles de la sociedad, con mecanismos regulatorios revisados que se necesitan para garantizar los derechos humanos, civiles y ambientales. Para este fin, es necesario definir indicadores con base a ubicación y con sensibilidad de género, alineados con las prioridades nacionales y aquellas sugeridas por el Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los ODS (IAG-SGD por sus siglas en inglés). Es de importancia central, definir los recursos, plazos y distribución de responsabilidades.

El compromiso de transversalizar el género en los ODS puede combinarse con las sugerencias de la Red de Solución del Desarrollo Sostenible (2015), quien aconseja que para implementar los ODS, se debe planificar a largo plazo con el método de “**back-casting**”, el cual consiste en ‘generar un futuro deseable y después mirar hacia atrás, de ese futuro al presente, para poder diseñar una estrategia y planear como lograrlo’ (SDSN 2015). Back-casting es un **marco para la solución de problemas** que imagina cómo el desarrollo debe avanzar, con acciones intermedias [en el tiempo presente] basados en metas cuantitativas a largo plazo. Al contrario de la predicción, que estima las probabilidades de varios resultados con base en las tendencias esperadas, el back-casting empieza con la proyección de los resultados deseados y trabaja retrocediendo hasta entender lo que se necesita para su materialización. En nuestro caso, el ‘futuro deseable’ (meta a largo plazo) ya está reflejado en las distintas metas relacionadas con cada ODS.

Pasos de la planificación a largo plazo para la integración de género en los ODS

Antes de empezar con el back-casting, usted debe elegir uno de los ODS con los cuales su organización está comprometida. Para el ejercicio de esta sesión, se eligió el ODS 6 y la meta 6.3, que señala (como futuro deseable): “Hasta el 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando las descargas de desechos y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad la proporción de aguas residuales sin tratamiento y aumentando el reciclado y el reuso seguro a nivel mundial”. A continuación se explica paso a paso cómo hacer un back-casting. Con ese propósito se usó un proyecto en Cuzco, Perú (ver cuadro 1). Dicho proyecto trata de mejorar la calidad del agua de un río, mediante la transversalización de género y la Gestión Integral de los Recursos Hídricos (GIRH) en el proyecto.

Paso 1: Use los instrumentos de Análisis de Género para analizar las políticas nacionales vigentes, con respecto a género, GIRH y el tratamiento de aguas servidas.

Para este ejercicio, usted puede utilizar las siguientes preguntas, como referencia:

- ¿Cómo se reflejan los problemas del agua contaminada en las políticas nacionales, sectoriales y locales? ¿Están incluidas la GIRH y los temas de género en estas políticas?
- ¿Cómo se tradujeron estas políticas a estrategias y prácticas?
- ¿Hay algún plan nacional que sea sensible a género y a la GIRH?
- ¿Cuáles son los desafíos primordiales y qué se necesita?
- ¿Hay algún instrumento informativo y de monitoreo del Sistema?
- ¿El gobierno central ha movilizado recursos públicos y privados para desarrollar el plan?

Paso 2. Análisis de género y diagnóstico de impacto a nivel local.

Este paso debería ser un pre-requisito para desarrollar cualquier GIRH sustentable, dado que género es uno de los principios de este enfoque. La realización de un análisis de género, también ayudará a determinar el monto real de los fondos requeridos (públicos, privados, ODA, etc.) para implementar en los respectivos ODS. Esta actividad también debería centrarse en diagnosticar las necesidades de otros grupos marginales (hombres pobres, gente indígena, migrantes, etc.). Para este ejercicio se puede utilizar uno de los marcos para el análisis de género elaborado por #Mujer 2030, también para este análisis de la **matriz de relaciones sociales** puede ser especialmente útil:

<https://drive.google.com/open?id=0ByejYlliYrUcWVLaF83cHlfakE> .

Utilizando el caso del tratamiento de las aguas del Río Huatanay, algunas preguntas guía podrían ser:

- ¿Quiénes son los que contaminan el río?
- ¿Quién/cómo está siendo afectada la gente por la contaminación del río? (colecte los datos desagregados por género, clase social, migrantes, etc.)
- ¿Cómo está siendo afectado el medio ambiente en su amplitud: mares y océanos y toda la vida que hay en ellos?
- ¿Cómo han encarado los gobiernos locales (municipios y comunidades) el problema de la contaminación?
- ¿Cuál es el rol de las mujeres y los hombres en la gestión del río? ¿Quién hace qué? Y ¿cómo se les recompensa?
- ¿Cómo participan los distintos actores en la toma de decisión para la gestión de las aguas del río Huatanay? ¿Hay algún mecanismo para promover la participación de los grupos marginales?

Paso 3. Elaborar una declaración sobre una visión concertada a largo plazo

Los problemas del agua están interconectados y se relacionan con los múltiples usos y varios usuarios, es por ello que es necesario elaborar una declaración común a largo plazo sobre una visión de manera concertada que pueda guiar diferentes acciones a corto plazo y a distintos asociados, de manera integral. El caso presentado en el Cuadro 1, puede dar algunas ideas. Para mayor información sobre este caso, vea el siguiente enlace:

http://www.ima.org.pe/publicaciones/experiencias/PUB_huatanay.pdf

Paso 4. *Crear una estrategia para 15 años con sensibilidad de género, desarrollando acciones a corto plazo.*

Siguiendo el caso del Río Huatanay, la plataforma de múltiples asociados, ha creado las siguientes estrategias a corto plazo para lograr la planeada visión a largo plazo:

Cuadro 1: Un caso de GIRH de Cusco-Perú

El río Huatanay es uno de los principales ríos que fluyen a través de la ciudad de Cusco (la antigua capital del imperio Inca) y muchas otras pequeñas ciudades urbanas y comunidades rurales. El río provee de agua a diferentes usuarios en: agricultura, industrias y turismo. En años pasados, el río también proveía de agua para consumo a los pobladores, empero, por el alto nivel de contaminación (a consecuencia del alcantarillado de la ciudad, los desechos y la industria) ya no usan el agua de este río. Durante la época de lluvias, el río solía provocar inundaciones, afectando a la gente (pobre) que vive a lo largo de las márgenes del río. Aunque la gente pobre (especialmente las mujeres y niños/as) y los agricultores eran los más afectados por la contaminación del río Huatanay, al final, toda la ciudad estaba sufriendo por los olores fétidos y el consumo de verduras contaminadas, porque eran regadas con esas aguas.

En 1995, el gobierno local, tomó la iniciativa de elaborar un programa para gestionar y 'limpiar' el Río Huatanay. Con el fin de lograrlo, distintos actores del sector hídrico (OG, ONG, agricultores, turismo, municipios locales y de cuidado de la salud) fueron invitados, los que después de tres largos años de negociación, se unieron en una plataforma. En esta ocasión no se invitó a participar a ninguna representante de organizaciones de mujeres.

La visión común a largo plazo de la plataforma fue: "El agua del Río Huatanay es limpia y está gestionada de manera sustentable". Después de casi cinco años de negociación y fracasos para lograr resultados concretos, la plataforma adoptó la GIRH y el enfoque participativo. Uno de los primeros logros de la plataforma, fue su reconocimiento legal y como tal, ellos podían influir en las políticas y mover fondos para empezar el proceso de consulta y planificación.

El GIRH de Huatanay incluye:

- a) Tratamiento de aguas servidas y su reuso en la agricultura,
- b) Manejo domiciliario de los desechos,
- c) Forestación,
- d) Protección de las márgenes de los ríos para prevenir inundaciones, y
- e) Actividades de educación ambiental en todos sus niveles.

El tema de género estaba implícito en la GIRH. Cada organización de la plataforma tomó la responsabilidad de desarrollar uno o dos de estos objetivos. Hasta la fase de implementación del programa, las mujeres eran invisibles. Ellas fueron ignoradas durante el proceso de diseño y planificación, a pesar de que las mujeres (individual y grupalmente) eran actoras activas del sector agua, como agricultoras, usuarias domésticas, gestoras de WASH y recolectoras de basura. La plataforma no tenía ojos para ver a las mujeres como actoras y no podía identificar sus necesidades particulares de género. Dado el rol activo de las mujeres en las diferentes actividades del agua y en el manejo de desechos, la plataforma tomó la iniciativa de hacer un diagnóstico de género. Entonces las mujeres se volvieron visibles y se convirtieron en líderes del programa. Ellas eran las principales aliadas para hacer realidad muchos acuerdos, promover la transparencia y la rendición de cuentas, cuando algunos líderes varones trataron de aprovecharse del programa para obtener favoritismos políticos.

- Desarrollar los conocimientos con sensibilidad de género y las habilidades de la gente del lugar para el manejo de la basura, el tratamiento y reuso del agua, forestación, agricultura orgánica, suelos y protección de las márgenes de los ríos, construcción de infraestructura básica;
- Inclusión de un enfoque de género transversal, para asegurarse de que esto sucediera en los hechos, se acordó una cuota de género en todas las actividades;
- Inclusión de estrategias con sensibilidad de género sobre cambio climático, adaptación y resiliencia en el programa;
- Inclusión de temas educativos ambientales y de clima en el currículo educativo de la escuela primaria y secundaria.
- Monitoreo de la calidad del agua del río;

- Establecimiento de alianzas con distintas organizaciones de mujeres usuarias del agua, para mejorar los mecanismos integrales de gobernanza del agua;
- Planificación participativa anual, la cual también podría retro-alimentar la planificación a largo plazo. Distribución de tareas y responsabilidades para implementar el programa de acuerdo con la experticia de cada organización de la plataforma;
- Elaboración de mecanismos financieros específicos, incluyendo al sector privado;
- Establecimiento de mecanismos para reportar y rendir cuentas.

Estas estrategias fueron fundamentales para elaborar una GIRH (con sensibilidad de género) del Río Huatanay. Durante los primeros cinco años, el programa enfrentó el marcado desinterés y los problemas financieros, lo que hizo que su desarrollo repentino fuera fundamental. Una vez que el GIRH del Río Huatanay obtuvo su estatus legal, hubo cambios que se movieron paso a paso hacia los objetivos deseados. Actualmente, después de 15 años de que se empezó el programa, la plataforma de múltiples asociados de la plataforma GIRH del Río Huatanay ha obtenido su legitimidad y autoridad. El programa sigue luchando por lograr el objetivo planeado de largo plazo, ya que en los últimos 15 años la población del Cusco se ha disparado y la actividad turística ha aumentado rápidamente. La GIRH del Río Huatanay no sólo es de interés local, sino también nacional. Y también de interés internacional por la necesidad de proteger el medio marino.

Paso 5. Definiendo indicadores para monitorear las acciones a corto plazo.

El éxito de aprender de nuestras experiencias, así como de evaluar nuestro progreso depende, hasta cierto punto, de un monitoreo minucioso. Se necesitaran datos de calidad, accesibles, desagregados por género a tiempo y fiables, para poder medir el progreso y asegurar que nadie quede atrás. Dichos datos son clave para la toma de decisiones. Se debe prestar atención para diseñar indicadores transformadores relacionados con las distintas metas de los correspondientes ODS con los que su organización está trabajando. Los siguientes indicadores son algunos ejemplos:

- Proporción de gente pobre y/o mujeres con acceso a fuentes de agua potable,
- Proporción de asociados de las plataformas de agua que integran género y la GIRH.
- Proporción de Fuentes de agua protegidas por organizaciones de usuarios de agua en coordinación con gobiernos locales (municipios) y autoridades locales del agua.

Además, usted necesita recoger datos fiables, que dependerán de tres procesos claves:

- Diseñando un conjunto de indicadores sólidos para el monitoreo local y/o nacional.
- Fortaleciendo la capacidad estadística local y regional
- Capitalizando los datos revolución, aprovechando la nueva tecnología y las nuevas fuentes de datos.

Finalmente un foro político sobre Desarrollo Sustentable debe ser promovido para enfrentar los obstáculos que impiden los derechos de las mujeres y niñas y promover sinergias para lograr los derechos humanos, la igualdad y sustentabilidad para todos/as.

Paso 6. Incluya un presupuesto con sensibilidad de género

Una amplia explicación de los presupuestos con sensibilidad de género se encuentra en el módulo 4 de este Manual.

Ejemplo de cómo desarrollar una sesión del taller: ejercicios, casos y herramientas

Ejercicio introductorio y tiempo de duración: La telaraña

- **Tiempo: 30-45 minutos**

Necesidades/requerimientos para este ejercicio

- Un papelógrafo o una pizarra,
- Marcadores de diferentes colores o tarjetas

Descripción del ejercicio

El/la facilitador/a debe preparar con anterioridad dos círculos con tarjetas que contienen el siguiente mensaje: “igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas” y otro con los “ODS (6 o 7 o 15, con el que su organización va a trabajar)”. Coloque cada tarjeta en la parte central del papelógrafo o pizarra.

Divida a los participantes en dos grupos, cada grupo trabajará con uno de los mensajes. Cuando el grupo de participantes es muy grande (más de 20), se los puede dividir en cuatro grupos, ellos pueden trabajar con los otros ODS, pero siempre con el mensaje de igualdad de género. Pida a los participantes que escriban en una o dos tarjetas una actividad (o tema o estrategia) con la que su organización está trabajando, en relación con el mensaje puesto en el papelógrafo. Después cada participante va a pegar su tarjeta en el papelógrafo, cerca de la tarjeta central, dibujando una línea que una a ambas tarjetas. Cuando todos/as los/as participantes hayan terminado de pegar sus tarjetas y de dibujar las líneas, pídale que ahora hagan otras líneas que pudieran relacionarse con las otras tarjetas que hayan escrito. Al finalizar, el dibujo parece una telaraña.

Finalmente, pida a los participantes que digan qué mensaje o idea sacan de esta telaraña. El/la facilitador/a y su asistente escribirán dichos mensajes en una tarjeta, que será usada después, por ejemplo en la presentación de power point sobre la transversalización de género en los ODS, para resaltar como género es constitutivo (interrelacionado) a todos los ODS.

Transversalizando género en los ODS: presentación en power point

Ejercicio y tiempo de duración:

- Presentación en power point (primera parte): 15 minutos
- Preguntas: 10 minutos
- Re-capitulación de mensajes del ejercicio anterior: 10-15 minutos

Necesidades/requerimientos para este ejercicio

- Computadora
- Projector de power point
- Lapiceros y papelógrafos para escribir las preguntas
- Dibujos y los mensajes escritos del ejercicio anterior

Después del ejercicio de la telaraña, el/la facilitador/a hará una presentación corta en power point de los ODS (está en la sección de información) y la importancia de transversalizar género en los 17 ODS. Durante la presentación, el/la facilitador/a puede utilizar las ideas y mensajes que salieron en el ejercicio introductorio (telaraña) para iniciar una discusión interactiva. Para hacer esto, el/la facilitador/a puede hacer las siguientes preguntas:

Elaborando una planificación e implementación de los ODS con sensibilidad de género

Ejercicio y tiempo de duración: *Discusión de grupo focal de un caso*

- *Discusión de grupo focal: 90 minutos*
- *Plenaria: 30-40 minutos*
- *Resumen y reflexiones: 10 minutos*

El objetivo de esta parte del entrenamiento es que los/las participantes puedan esbozar un primer plan para transversalizar género en las ODS. Para este fin, cada grupo elegirá un caso concreto de su propia región y tomará como referencia los pasos para la planificación, sugeridas en esta sesión, usando el caso del 'Río Huatanaya' (cuadro 1). Antes de dividir a los/las participantes en grupos, el/la facilitador/a debe explicar (ya sea por papelógrafo o por presentación power point) a los/las participantes los pasos presentados anteriormente (al finalizar esta sesión).

Presentación en Video de los ODS

Usted puede concluir esta sesión proyectando un video corto sobre los ODS y género y su pertinencia en su región, esto lo pueden sacar de internet. Una alternativa puede ser, proyectar el video después del ejercicio de la telaraña.

Referencias:

1. Aguilar, L., Granat, M., & Owren, C. (2015). *Raíces para el futuro: El escenario y los avances respecto a género y cambio climático*. Washington, DC: IUCN & GGCA.
2. IUCN, UNDP, & GGCA. (2009). *Manual de entrenamiento en género y cambio climático* (L. Aguilar, Authora). Bajado de https://cmsdata.iucn.org/downloads/eng_version_web_final_1.pdf
3. ODI 2015. *Proyectando Progreso. Alcanzando los ODS el 2030*. Informe emblemático del Instituto de Desarrollo de Ultramar: <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9938.pdf>
4. ONU. *Herramientas para diseñar estrategias y caminos de los ODS*: <https://sdg.guide/chapter-3-tools-for-designing-sdg-strategies-and-roadmaps-a8172680d5ef#yx6jj32jw>
5. SDSN 2015. *Empezando con los objetivos de Desarrollo Sustentable. Una guía para asociados*. <http://unsdsn.org/wp-content/uploads/2015/12/151211-getting-started-guide-FINAL-PDF-.pdf>
6. ONU Mujer 2016. *Conduciendo la implementación de la Agenda 2030 Driving para el Desarrollo Sustentable con sensibilidad de Género* http://www.womenforwater.org/uploads/7/7/5/1/77516286/un_women_csw_gender-responsive_implementation_of_sdgs_2030_agenda.pdf
7. UNHR y ONU Mujer 2013. *Logrando los derechos de las mujeres a la tierra y otros recursos productivos*. <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/RealizingWomensRightstoLand.pdf>
8. UDHR. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf