

Cómo implementar la lente de género en la SDSR

Una guía práctica



Agradecimientos

Esta guía práctica ha sido elaborada por el grupo directivo de género de IPPF, en colaboración con varias Asociaciones Miembro de la Federación. Su objetivo es potenciar e integrar un enfoque transformador de género en todos los ámbitos de nuestro trabajo, así como en el de nuestras entidades socias.

Este documento ha sido posible gracias al generoso apoyo del pueblo de Canadá a través del Ministerio de Asuntos Exteriores (GAC, por sus siglas en inglés).

Índice

Introducción: ¿Por qué debo leer este documento?	2
Parte I: Teoría clave sobre la igualdad de género y el enfoque transformador de género	15
A: ¿Qué necesito saber? Guía rápida sobre el poder, los derechos, la interseccionalidad y las normas de género	17
B: ¿Cómo sé si algo es transformador de género o no?	24
C: Diverso, pero específico: ¿Con quién debemos trabajar en el marco de un enfoque transformador de género?	33
D: ¿Cómo se vincula la igualdad de género con los elementos clave de la SDSR?	38
Parte II: Incorporación de un enfoque transformador de género en mi trabajo diario	43
A: ¿Cómo puedo garantizar que la incidencia y las comunicaciones apoyen (y no obstaculicen) los resultados en materia de igualdad de género?	45
B: ¿Cómo puedo asegurarme de que, al preparar las propuestas de financiamiento, los proyectos y programas se diseñen de forma transformadora de género?	50
C: ¿Cómo puedo garantizar que la implementación del programa y la prestación de servicios sean transformadoras de género?	57
D: ¿Cómo puedo asegurarme de que mi organización apoya la igualdad de género de forma institucional? (Gestión, RR. HH., Finanzas, etc.)	61
E: ¿Cómo puedo medir los avances hacia la igualdad de género y llevar a cabo investigaciones?	69
Conclusión: ¿Y ahora qué? ¿Qué debo hacer de forma diferente?	82
Anexo I: Conceptos erróneos comunes	85

Introducción

¿Por qué debo leer este documento?

Introducción: ¿Por qué debo leer este documento?

Puntos clave

Las desigualdades de género siguen siendo un obstáculo importante para abordar la salud y los derechos sexuales y reproductivos (SDSR). Para garantizar la SDSR para todas las personas y prevenir la violencia sexual y de género (VSG), las normas de género perjudiciales deben transformarse en positivas.

Objetivo de esta guía: El propósito de esta guía es que usted sepa cómo aportar su granito de arena para hacer los cambios necesarios que hagan realidad la igualdad de género en todo el mundo, cualquiera sea el papel o la función que desempeñe dentro de la Federación. En la Parte I se analizan algunas teorías clave, y en la Parte II se ofrecen sugerencias para los distintos papeles y funciones dentro de la Federación.

Público: : Esta guía está destinada para que la use TODO el personal y voluntariado del Secretariado de la IPPF y de las Asociaciones Miembro (AM).

Terminología: Esta guía utiliza una terminología relacionada con el género que busca ser inclusiva y plenamente transformadora. Sin embargo, se reconoce que en todo el mundo existe diversidad en la forma de utilizar el lenguaje relacionado con el género, dependiendo del contexto y las realidades locales (legales y culturales). Cabe señalar que el nivel de transformación de género del trabajo puede variar en función de las capacidades de las AM y de las barreras estructurales a las que se enfrentan.

Las desigualdades de género siguen siendo un obstáculo importante para abordar la salud y los derechos sexuales y reproductivos (SDSR). Para garantizar la SDSR para todas las personas y prevenir la violencia sexual y de género, las normas de género perjudiciales deben transformarse en positivas. Para ello, es importante empezar a ver el mundo a través de una lente de género. En otras palabras, es necesario examinar de forma crítica la manera en que las diferentes políticas, programas o actividades afectan las normas de género actuales y garantizar que reduzcan los desequilibrios de poder entre géneros, propicien una mayor inclusión y sigan un enfoque interseccional.



**Para ello, es importante
empezar a ver el mundo
a través de una lente de
género.**



La **igualdad de género** –concepto de que todas las personas deben recibir un trato que garantice la igualdad de oportunidades y resultados– es un derecho humano. Equidad de género significa justicia e imparcialidad. Es un proceso cuyo resultado es la igualdad de género. La equidad de género reconoce que las personas de todos los géneros tienen necesidades diferentes y desventajas históricas y sociales que les impiden actuar en igualdad de condiciones. La equidad conduce a la igualdad. Las normas y actitudes de género –las expectativas y reglas informales sobre lo que significa ser mujer, hombre o persona no binaria, o identificarse como LGBTIQ+ (lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersexual, queer o que cuestiona el género +)– influyen en la salud y el bienestar de las personas, configurando comportamientos que repercuten directamente en la salud y los derechos sexuales y reproductivos de sí mismas, de sus parejas y de otras personas.

La equidad de género reconoce que las personas de todos los géneros tienen necesidades diferentes y desventajas históricas y sociales que les impiden actuar en igualdad de condiciones. La equidad conduce a la igualdad.



Las normas de género y las estructuras patriarcales son generalizadas y afectan de manera negativa y de desproporcionada a la SDSR de las mujeres y las niñas, y de otros grupos vulnerables.

Por ejemplo, con frecuencia las mujeres no pueden controlar la toma de decisiones sobre si tener o no relaciones sexuales, cuándo tenerlas y si pueden utilizar métodos anticonceptivos. Tienen un estatus inferior, menos oportunidades y menos acceso al poder que los hombres y los niños. Por lo tanto, el avance hacia la igualdad de género requiere acciones complementarias transformadoras que promuevan los derechos y el empoderamiento de las mujeres, al actuar sobre la desigualdad estructural que está arraigada en las estructuras sociales, incluyendo las brechas de género, las políticas desiguales y la discriminación, que han desfavorecido históricamente a las mujeres y las niñas, y han afectado a su plena participación en el desarrollo.



Las normas de género que promueven un ideal heterosexual y cisgénero exponen a las personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales (SOGIESC) a un mayor riesgo de tener malos resultados en materia de SSR. Esto se ve agravado por los entornos jurídicos represivos, la estigmatización, la discriminación y la violencia. Las personas no binarias de todas las edades y en todas las regiones del mundo están expuestas a violaciones de derechos humanos debido a su identidad o expresión de género. Son discriminadas en el mercado laboral, en las escuelas o en los centros de salud; a menudo sufren maltrato y repudio por parte de sus propias familias y comunidades, y son objeto de violencia mental y física, lo que incluye agresiones sexuales. Esto se exagera aún más en contextos humanitarios, donde estos grupos a menudo son ignorados en el marco de medidas de preparación y respuesta.



Las masculinidades nocivas –como la masculinidad hegemónica¹– también afectan la salud y el bienestar de los hombres y los niños (incluida la salud mental), ya que las normas sobre la hombría a menudo alientan a los hombres a considerar que los comportamientos saludables, la expresión de emociones y la incapacidad para mantener a la familia son signos de debilidad. Esto se traduce en problemas de salud mental, retrasos en las pruebas de detección de infecciones y falta de voluntad para acceder a apoyo psicológico. Esto puede verse en los malos resultados en materia de SSR, como el diagnóstico y tratamiento tardíos de infecciones de transmisión sexual (ITS) (por ejemplo, VIH en hombres heterosexuales). Las masculinidades nocivas también se expresan por medio de un comportamiento más riesgoso, que incluye una mayor probabilidad de tener relaciones sexuales sin protección. Estas normas de género nocivas no solo perjudican a los hombres, sino también a sus parejas, familias y, en lo que respecta a la masculinidad hegemónica, a cualquier hombre o persona no binaria que no responda al ideal hegemónico.



Las masculinidades nocivas también se expresan por medio de un comportamiento más riesgoso, que incluye una mayor probabilidad de tener relaciones sexuales sin protección.

¹Para obtener más información sobre la masculinidad hegemónica, consulte <https://www.sciencedirect.com/topics/psychology/hegemonic-masculinity>

Las crisis humanitarias pueden ser particularmente devastadoras para las mujeres y las niñas (y otros grupos vulnerables), pues aumentan su exposición a la violencia sexual y de género, y su riesgo de morbilidad y mortalidad debido a la falta de acceso a una gama completa de servicios de SSR. Por lo tanto, en todos los contextos, el trabajo por la igualdad de género debe reconocer la capacidad de las mujeres y otros grupos vulnerables para decidir sobre sus vidas, así como la capacidad de las redes, sobre todo de las redes de mujeres, como primeras proveedoras de respuestas en las comunidades en las que viven.

Para lograr la igualdad de género en una organización, comunidad o país, es necesario comprender las normas de género vigentes y los desequilibrios de poder entre individuos y los distintos grupos de personas. Abordar esta cuestión requiere un enfoque interseccional como parte de un proceso transformador de género.

Objetivos de esta guía

El propósito de esta guía es que usted descubra cómo puede apoyar un proceso transformador de género, a fin de lograr los cambios necesarios para que la igualdad de género se haga realidad en todo el mundo, sea cual sea el papel o la función que se desempeñe dentro de la Federación. Una parte fundamental de esto es empezar a ver el mundo a través de una lente de género para poder detectar dónde y cómo se manifiesta la desigualdad en la actualidad, y reconocer si sus acciones están apoyando el statu quo o contribuyendo a la transformación hacia la igualdad de género. Para ello, esta Guía se divide en dos secciones:

Parte I:

Introducción a los principios clave necesarios para entender el género, la igualdad de género y el Enfoque Transformador de Género (ETG), y enlaces para lecturas complementarias.

Parte II:

Sugerencias sobre cómo incorporar un enfoque transformador de género en su trabajo diario. Se ofrece asesoramiento para diferentes funciones –como diseño de programas, incidencia y comunicaciones, prestación de servicios de salud e implementación de programas– y también a nivel institucional. También se ofrecen algunas sugerencias sobre cómo medir los avances.

La Guía termina con una conclusión que es, de hecho, una llamada a la acción individual, acerca de lo que usted puede hacer de manera diferente a partir de hoy en su trabajo para contribuir a hacer realidad la igualdad de género.

Público

Esta Guía está destinada para que la usen el personal del Secretariado de la IPPF, las Asociaciones Miembro y el voluntariado. No es solo para el personal de programas o clínico, sino que será útil para cada integrante del personal, incluidas las áreas de finanzas, recursos humanos, gestión y administración, y el voluntariado, incluyendo a miembros de la Junta Directiva.



Nota sobre la terminología

Las normas de género se construyen social, cultural y políticamente. Las expectativas sobre lo que significa ser mujer, hombre, transexual o persona no binaria varían con el tiempo y difieren entre los países y dentro de estos. Las normas de género también se basan en las relaciones de poder entre personas y grupos. Además, es necesario reconocer, respetar, proteger y cumplir los derechos de las personas con diversas SOGIESC. El hecho de que las normas, prácticas y creencias que sostienen la desigualdad de género sean una construcción social significa que el cambio no solo es justo y deseable, sino también posible.

En todo el mundo, cuando se hace referencia a la igualdad de género y a la diversidad de SOGIESC, hay variedad en el lenguaje que se utiliza, acepta y entiende. Esto se debe a los diferentes contextos y realidades jurídicas y culturales locales. Por lo tanto, cuando se explica la igualdad de género y se habla de un enfoque transformador de género, es importante estar consciente de estos contextos locales y adaptarse a ellos para fomentar la comprensión y propiciar el cambio.

A lo largo de este documento se utiliza la Guía de estilo de diversidad, equidad e inclusión de la Universidad de Iowa, que, a su vez, se basa en la guía de estilo de Associated Press, así como en otras fuentes reconocidas.

En este documento utilizamos el término “mujeres, hombres, personas transgénero y no binarias”. Pero no pretendemos excluir a nadie que se identifique de otro modo. Además, reconocemos que, debido a los desequilibrios de poder existentes, la desigualdad de género afecta de forma desproporcionada a las mujeres y las niñas.

Definiciones clave

Igualdad de género

significa igualdad de oportunidades para que mujeres, hombres, personas transgénero y no binarias en toda su diversidad puedan hacer realidad todos sus derechos y su potencial. Significa una aspiración a transformar las desigualdades estructurales, las pautas de comportamiento y las normas sociales, lo que conduce al cambio social y al desarrollo sostenible. La igualdad de género requiere estrategias específicas dirigidas a eliminar las desigualdades de género.

Un enfoque transformador de género

se esfuerza activamente por examinar, cuestionar y cambiar las normas de género perjudiciales y los desequilibrios de poder con el fin de cumplir con la SDDR y hacer realidad la igualdad de género. Esto se consigue a través de: un examen crítico de las normas y dinámicas de género; abordando los desequilibrios de poder; fortaleciendo o creando sistemas que apoyen la igualdad de género; y reforzando o creando normas y dinámicas de género equitativas. Implica trabajar de forma holística con las personas en toda su diversidad utilizando un enfoque inclusivo, centrado en la persona y diferenciado. Esto se debe a que la desigualdad de género afecta a diferentes grupos de personas de distintas maneras.

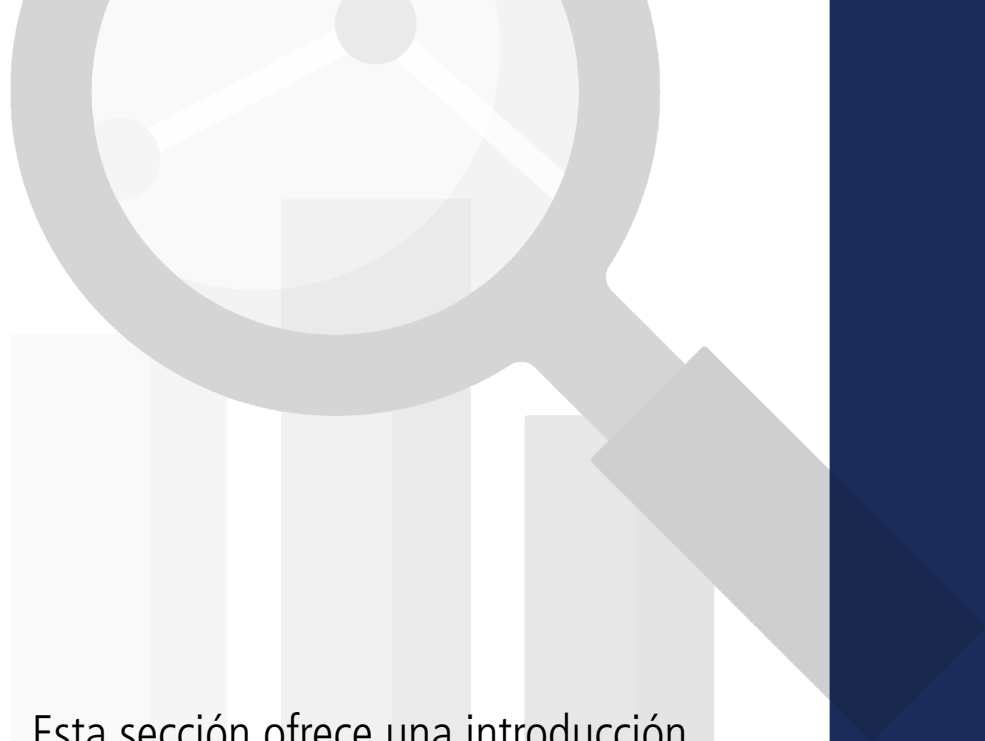
Para más información

Diversity, Equity and Inclusion Style Guide. Universidad de Iowa. 2021. Disponible en: <https://diversity.uiowa.edu/programs/dei-style-guide/style-guide-gender>

IPPF Gender Equality Strategy and Implementation Plan. IPPF. 2017. Disponible en: <https://www.ippf.org/sites/default/files/2018-04/IPPF%202017%20Gender%20Equality%20Strategy%20-%20English.pdf>

Parte I

Teoría clave sobre la igualdad de género y el enfoque transformador de género



Esta sección ofrece una introducción a los principios y teorías clave necesarios para comprender la igualdad de género y un enfoque transformador de género, incluidos el poder, los derechos, las normas de género y la interseccionalidad. Cada sección contiene enlaces a más información por si le interesa profundizar en ella.

A: ¿Qué necesito saber?

Guía rápida sobre el poder, los derechos, la interseccionalidad y las normas de género

Puntos clave

Enfoque basado en los derechos humanos: un enfoque eficaz basado en los derechos exige que la rendición de cuentas, la participación, la no discriminación, la igualdad y la transparencia formen parte de cualquier intervención.

Poder: las desigualdades de género surgen de diferentes dinámicas de poder, que pueden tener su origen en normas y valores sociales perjudiciales, así como en una situación económica y política desigual. Las distintas formas de poder incluyen el poder visible, el poder oculto y el poder invisible.

Interseccionalidad: el éxito de la programación en materia de igualdad de género requiere un enfoque holístico que aborde la intersección de elementos estructurales e identidades sociales, y que también comprenda y responda a la indivisibilidad de toda la gama de derechos humanos.

Normas y valores: las normas de género son expectativas y reglas informales sobre lo que significa ser mujer, hombre, persona transgénero o no binaria. Las normas de género están moldeadas por la cultura y las ideologías, que inculcan en las personas valores y normas aprendidos, que después exteriorizan en su comportamiento. Las normas de género perjudiciales pueden cambiarse, pero esto puede resultar difícil cuando hay más de un factor subyacente que las mantiene vigentes.

Enfoque basado en los derechos humanos

Un enfoque basado en los derechos humanos integra los derechos humanos de las personas reconocidos internacionalmente, en toda su diversidad a lo largo de todas las actividades del programa, la prestación de servicios y las estructuras institucionales. Los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes e inalienables.

Universales: todas las personas nacen y gozan de los mismos derechos, con independencia de su lugar de residencia, sexo, raza, religión, origen cultural o étnico, u otros motivos.

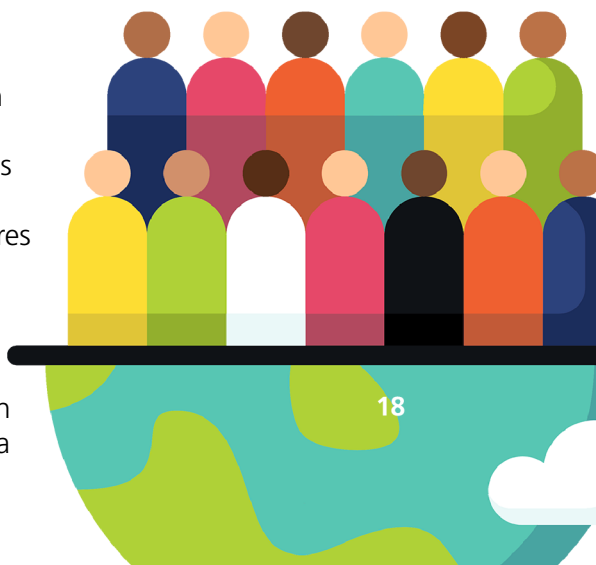
Indivisibles e interdependientes: todos los derechos –civiles, políticos, sociales, culturales y económicos– tienen la misma importancia y ninguno puede disfrutarse plenamente sin los demás.

Inalienables: nadie puede renunciar a los derechos de nadie ni quitárselos. Se aplican a todas las personas por igual, sin distinción de ningún tipo.

Un enfoque basado en los derechos humanos es importante para lograr la igualdad de género y hacer realidad la SDR, ya que fomenta enfoques de planificación y toma de decisiones centrados en las personas y en el desarrollo sostenible, basados en el respeto de los derechos humanos, la dignidad y la igualdad de género. Va más allá de un enfoque basado en las necesidades, que se centra en satisfacer las necesidades diarias básicas como la alimentación, el agua, la vivienda, la salud y la educación, para tener en cuenta también las normas y valores políticos, jurídicos, sociales y culturales de un país o comunidad, y cuestionarlos cuando sea necesario. Así pues, la consecución de los derechos de todas las personas –sobre todo, de los grupos vulnerables y marginados– debe convertirse en un elemento fundamental del éxito.

La vulnerabilidad es un estado o situación que hace a una persona especialmente susceptible de sufrir lesiones (físicas o emocionales), abandono y agresiones. Una persona o grupo vulnerable puede tener problemas para acceder a los servicios de salud y a la información sanitaria por motivos personales o estructurales. En el contexto de la IPPF existen 12 atributos diferenciados que pueden hacer que alguien sea vulnerable. Estos son la pobreza, la cultura, la lengua, la religión, el sexo, la educación, el empleo, la condición de migrante, la residencia, la edad, el estado civil y la discapacidad. Las personas marginadas son personas de cualquier género, que están total o parcialmente excluidas de la plena participación en la sociedad en la que viven, y que no se han beneficiado de la educación, el empleo u otras oportunidades debido a su cultura, lengua, religión, sexo, educación, condición de migrante, discapacidad u otro factor. Reconocemos que, en muchos contextos, las personas con discapacidades, las personas trabajadoras sexuales, las personas pertenecientes a grupos étnicos y religiosos minoritarios, las personas con VIH, los hombres que tienen relaciones sexuales con hombres, las personas con diversas SOGIESC, las mujeres y las niñas, y las personas jóvenes se enfrentan a la marginación.

Un enfoque eficaz basado en los derechos exige que la rendición de cuentas, la participación, la no discriminación, la igualdad y la transparencia formen parte de cualquier intervención.



Poder

Las desigualdades de género surgen de diferentes dinámicas de poder, que pueden tener su origen en normas y valores sociales perjudiciales, así como en una situación económica y política desigual. Existen diferentes formas de poder, todas muy interrelacionadas:

Poder visible:

a menudo se entiende como “poder sobre”. Este poder se deriva de la autoridad y el control asignados sobre los “recursos” humanos y de otro tipo. Se refiere a la capacidad de las personas o instituciones más poderosas para influir en los pensamientos y acciones de las personas con menos poder. Este poder suele tener connotaciones negativas (por ejemplo, dominación, fuerza, represión, abuso, etc.) y sirve para mantener la desigualdad, la pobreza y la falta de poder.

Poder oculto:

utilizado por intereses creados para mantener privilegios. Se consigue creando barreras a la participación, excluyendo cuestiones clave de la escena pública o ejerciendo control e influencia “detrás de escena”. El uso del poder oculto es consciente: los actores que tienen el poder deciden aplicarlo de forma que no sea abierto ni visible para quienes sufren las consecuencias. Un ejemplo de poder oculto es tener el poder para decidir a quién se invita y a quién no a una consulta estratégica.

Poder invisible:

existe debido a normas, valores y creencias por lo general aceptados en la sociedad y considerados verdaderos y normales. El poder invisible puede verse en personas con poco o ningún poder visible, que aceptan su posición inferior, por ejemplo, debido a su clase económica o su casta. Puede verse en las sociedades patriarcales, donde las mujeres, que pueden tener poder económico, han interiorizado la creencia de que son inferiores a los hombres y aceptan obedecerlos por completo.

El “poder” en sí mismo no es negativo. Cuando una persona no tiene poder, se le impide tomar decisiones, incluidas las relativas a la SDSR. El poder de decisión es un aspecto fundamental del poder positivo. Empoderar a las comunidades busca aumentar el poder positivo de las personas y las comunidades. El poder es negativo cuando se abusa de él. Esto incluye utilizar el poder sobre alguien, es decir, obtener o mantener autoridad o control sobre otra persona.

Interseccionalidad

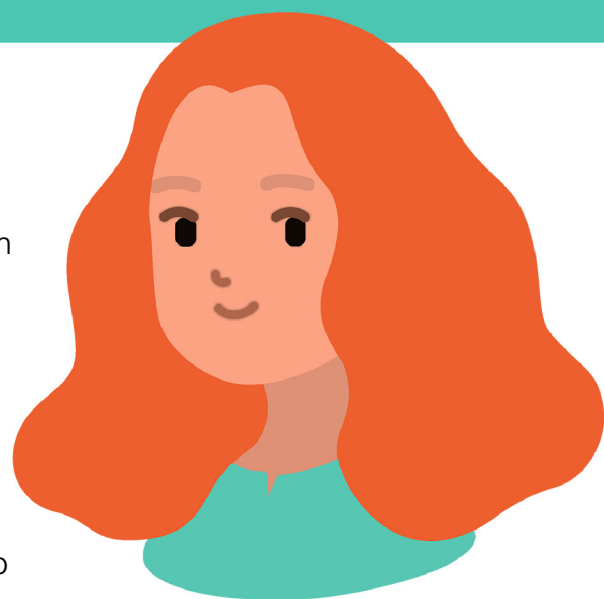
La interseccionalidad es un concepto utilizado a menudo para describir las formas en que las instituciones opresivas (edadismo, racismo, sexismo, homofobia, transfobia, capacitismo, xenofobia, clasismo, etc.) están interconectadas y no pueden examinarse de forma aislada. Este concepto reconoce que las personas se experimentan a sí mismas y al mundo a través de lentes diferentes y, del mismo modo, las diferentes identidades afectan a la forma en que las personas son vistas en la sociedad. Por ejemplo, una mujer negra pobre que vive con VIH y una discapacidad tiene múltiples identidades, y estas identidades afectarán la manera en que la trata la sociedad y cómo accede a los servicios sociales, legales y de SSR.

La igualdad de género no puede abordarse de forma aislada. El éxito de la programación en materia de igualdad de género requiere un enfoque holístico que aborde la intersección de elementos estructurales e identidades sociales, y que también comprenda y responda a la indivisibilidad de toda la gama de derechos humanos. Un enfoque transformador de género requiere la conciencia y la superación de las distintas dimensiones del estigma, la opresión y la discriminación asociados con estos otros determinantes sociales.

Normas y valores de género

Las normas de género son expectativas y reglas informales sobre lo que significa ser una mujer, un hombre, una persona transgénero o no binaria, y están moldeadas por la cultura y las ideologías, que inculcan en las personas valores y normas aprendidos, que después exteriorizan en su comportamiento. Esto significa que la forma en que pensamos que debe comportarse o actuar una mujer, un hombre, una persona transgénero o no binaria es determinada en gran medida por la sociedad en la que vivimos y las normas culturales que compartimos, también conocidas como “roles de género”. Muchas culturas reconocen dos roles de género básicos: masculino (con las cualidades atribuidas a los hombres) y femenino (con las cualidades atribuidas a las mujeres). Esto es diferente de las características biológicas –como los órganos sexuales– que determinan la asignación del sexo. Las normas de género están estrechamente relacionadas con el poder, ya que reflejan y reproducen dinámicas de poder subyacentes entre personas de distinto sexo.

Las normas de género perjudiciales y los desequilibrios de poder son la causa fundamental de la desigualdad de género y, por lo tanto, también de los malos resultados en materia de SSR. Abordar estas normas a nivel individual, institucional y social cambiará las desigualdades sociales y facilitará un cambio social sostenible. Sin embargo, esto puede resultar difícil cuando hay más de un factor subyacente que mantiene vigentes estas normas y valores perjudiciales (consulte la página siguiente). Por ejemplo, el matrimonio infantil es más difícil de cambiar cuando las normas religiosas, económicas y patriarcales colaboran para mantener este comportamiento nocivo. Para cambiar las normas perjudiciales, es necesario crear una masa crítica de cambio de comportamiento. Algunas estrategias para lograrlo incluyen el uso de diálogos comunitarios, modelos de conducta, refuerzo positivo (recompensa) de las nuevas normas y refuerzo negativo (castigo) de las antiguas.



Las normas de género perjudiciales y los desequilibrios de poder son la causa fundamental de la desigualdad de género y, por lo tanto, también de los malos resultados en materia de SSR.

Es más probable que las normas de género cambien cuando:

No hay interés económico en que continúe una práctica o [sí hay] interés económico en cambiar las normas/prácticas.

El cambio no amenaza el poder de nadie.

Solo un factor clave apoya una norma.

No hay razones religiosas para mantener una práctica.

Una masa crítica (grupo grande) ya ha cambiado su práctica.

Los modelos a seguir y las personas líderes de opinión (líderes religiosos) promueven el cambio

Los cambios en el contexto político o institucional ofrecen oportunidades.

Es menos probable que las normas de género cambien cuando:

Existen fuertes intereses económicos en la continuación de una práctica.

Ciertos grupos perciben que el cambio socava su poder y su estatus.

La norma se apoya en múltiples factores.

Hay fuerzas religiosas que apoyan la práctica.

Muy pocas personas han cambiado la práctica.

Los modelos a seguir y las personas líderes de opinión se oponen al cambio.

El entorno político e institucional se resiste al cambio.

Fuente: Adaptado de Harper et al. 2014:29-30 (en Rutgers, adopting a gender transformative approach in SDSR and SGBV programmes).

Para más información

Gender and Power: Six Links and One Big Opportunity. Diana Koester, DLP. (2015). Disponible en: <https://dlprog.org/opinions/gender-and-power-six-links-and-one-big-opportunity/>

Enfoque para la programación basada en los derechos humanos. GNUD. 2012. Disponible en: <https://unsdg.un.org/es/resources/enfoque-para-la-programacion-basada-en-los-derechos-humanos-nota-preparada-por-el>

What is Intersectionality, and What Does It Have to Do with Me? YW Boston. 2017. Disponible en: <https://www.ywboston.org/2017/03/what-is-intersectionality-and-what-does-it-have-to-do-with-me/>

Social Norms and Gender-related Harmful Practices, Learning Report 2: Theory in Support of Better Practice. LSHTM. 2018. Disponible en: <http://strive.lshtm.ac.uk/system/files/attachments/STRIVE%20Norms%20Report%202.pdf>

B: ¿Cómo sé si algo es transformador de género o no?

Puntos clave

El **Continuo de integración de género** refleja una escala de creciente reconocimiento e intervención para responder a las normas de género y cambiarlas. Las intervenciones o bien **no tienen conciencia de género** –ignoran las normas de género–, o **tienen conciencia de género**, es decir que responden a las normas de género pero lo hacen de una de estas tres maneras.

- i. **Explotadora:** intencionalmente o no, refuerza o se aprovecha de las desigualdades y los estereotipos de género en la consecución de los resultados del proyecto, o cuyo enfoque exacerba las desigualdades.
- ii. **Complaciente:** reconoce las diferencias y desigualdades de género, pero trabaja en torno a ellas para alcanzar los objetivos del proyecto. Aunque este enfoque puede producir beneficios a corto plazo y el logro de resultados, no intenta reducir la desigualdad de género ni abordar los sistemas de género que contribuyen a las desigualdades.
- iii. **Transformadora:** incluye políticas y programas que buscan transformar las relaciones de género para promover la igualdad y alcanzar los objetivos del programa.

Un enfoque transformador de género se esfuerza activamente por examinar, cuestionar y cambiar las normas de género perjudiciales y los desequilibrios de poder con el fin de cumplir con la salud y los derechos sexuales y reproductivos, y hacer realidad la igualdad de género.

La conciencia de género y el diseño o la revisión de programas o políticas a través de una lente de género evitan un enfoque explotador accidental y maximizan el potencial transformador.

¿Qué es un enfoque transformador de género?



Un enfoque transformador de género se esfuerza activamente por examinar, cuestionar y cambiar las normas de género perjudiciales y los desequilibrios de poder con el fin de cumplir con la salud y los derechos sexuales y reproductivos, y hacer realidad la igualdad de género. Implica trabajar de forma holística con las personas en toda su diversidad, utilizando un enfoque inclusivo centrado en la persona y diferenciado, ya que la desigualdad de género afecta a distintos grupos de personas de formas diferentes.



Las estrategias para transformar las relaciones de género incluyen:

- Fomentar la conciencia crítica sobre los roles y las normas de género.
- Cuestionar los costos de las normas de género perjudiciales e inequitativas en relación con la SDR y explicitar las ventajas de cambiarlas.
- Empoderar a las mujeres, las niñas y las personas con diversas SOGIESC.
- Involucrar a niños y hombres en la SDR y la igualdad de género.

Mediante estas estrategias, las normas de género perjudiciales e inequitativas pueden transformarse en normas positivas, equitativas e inclusivas.²

²Fuente: Adaptado de Rutgers, adopting a gender transformative approach in SDR and SGBV programmes

Cómo valorar si un programa, servicio o política será transformadora de género

A la hora de implementar una nueva política, programa o servicio de salud es importante valorar si mejorará las normas de género o reforzará las perjudiciales. Una suposición dañina es creer que por el mero hecho de que la IPPF esté implementando un programa, este es transformador de género de manera automática.

Esto puede hacerse valorando en qué punto del Continuo de integración de género se encuentra el programa, que refleja una escala de creciente reconocimiento e intervención para responder a las normas de género y cambiarlas. Las distintas categorías del continuo son las siguientes:

Sin conciencia de género: la intervención ignora las normas de género.

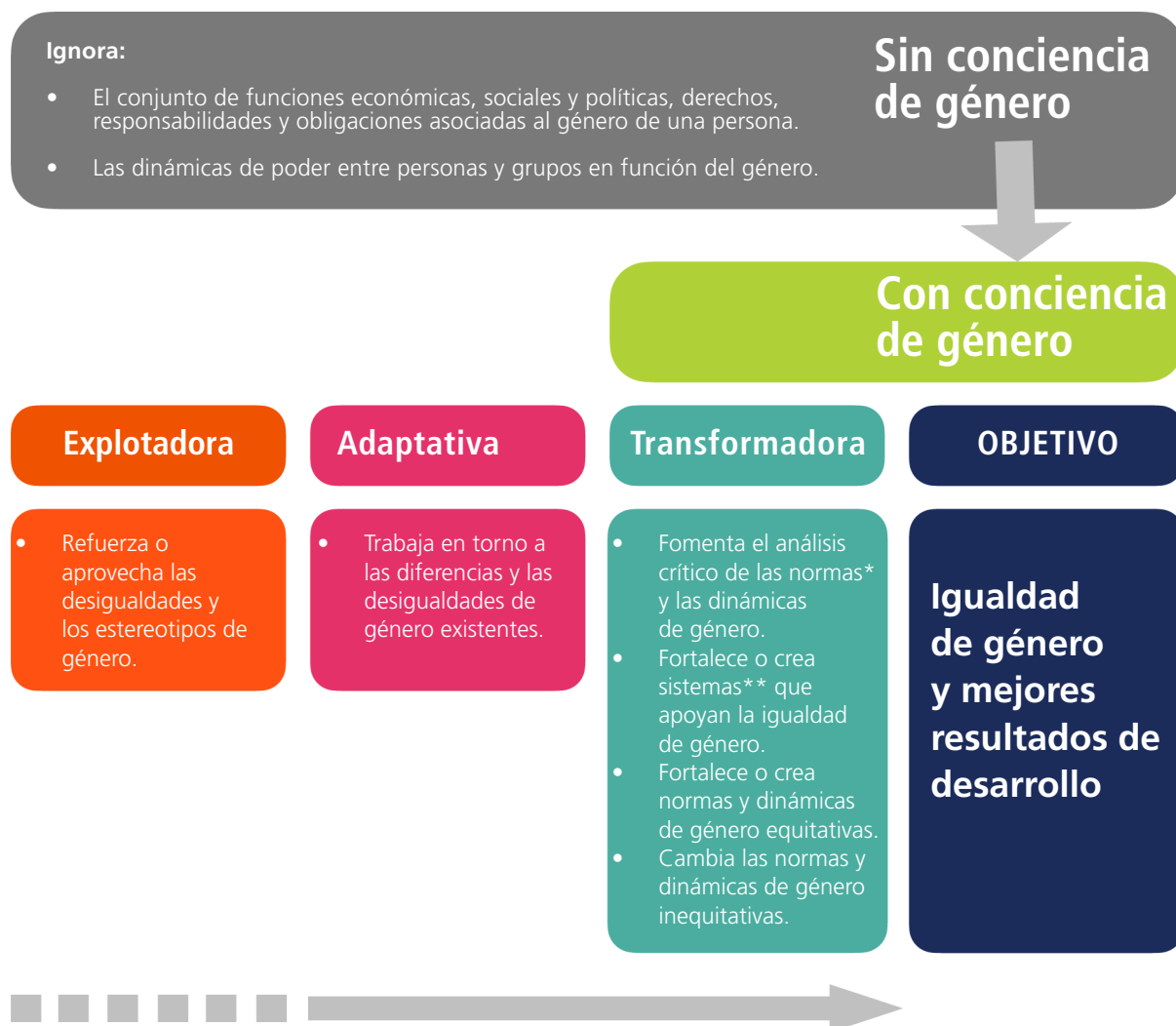
Con conciencia de género: la intervención responde a las normas de género, pero lo hace de una de estas tres maneras.

Los programas/políticas de género explotadoras refuerzan o se aprovechan, de forma intencional o no, de las desigualdades y los estereotipos de género para el logro de los resultados del proyecto, o cuyo enfoque exacerba las desigualdades. Este enfoque es perjudicial y puede socavar los objetivos del programa a largo plazo. Por ejemplo, un programa de anticoncepción que requiere que un hombre dé permiso a una mujer para acceder a determinados servicios anticonceptivos se consideraría explotador, ya que refuerza normas de género perjudiciales.

Los programas/políticas de género complacientes reconocen las desigualdades de género, pero trabajan en torno a estas para alcanzar los objetivos del proyecto. Aunque este enfoque puede producir beneficios a corto plazo y el logro de resultados, no intenta reducir la desigualdad de género ni abordar los sistemas de género que contribuyen a las desigualdades. Por ejemplo, en una determinada comunidad se reconoce que la violencia sexual y de género impide a las mujeres acceder a los servicios de SDR. Sin embargo, no se toman medidas (como aumentar el nivel de consejería y servicios de apoyo disponibles) para mitigarlo.

La **programación transformadora de género** incluye políticas y programas que buscan transformar las relaciones de género para promover la igualdad y alcanzar los objetivos del programa. Este enfoque intenta promover la igualdad de género mediante:

- i. Fomentar el examen crítico de las desigualdades y los roles, las normas y las dinámicas de género.
- ii. Reconocer y fortalecer las normas positivas que apoyan la igualdad y un entorno propicio.
- iii. Promover la posición relativa de las mujeres, las niñas y los grupos marginados, y transformar las estructuras sociales subyacentes, las políticas y las normas sociales de amplia aceptación, que perpetúan las desigualdades de género.



* Las normas engloban actitudes y prácticas.

** Un sistema consiste en un conjunto de estructuras, prácticas y relaciones que interactúan.



El objetivo general de la integración del género en la labor de la SDSR es seguir un enfoque transformador del género. Esto significa identificar y desafiar gradualmente las desigualdades de género existentes y promover cambios positivos en los roles, las normas y las dinámicas de poder de género. La conciencia de género y el diseño o la revisión de programas y políticas a través de una de género pueden evitar un enfoque explotador accidental y maximizar el potencial transformador.

Escenarios de ejemplo

Sin conciencia de género: Durante el horario laboral habitual, las clínicas de planificación familiar del sector público en una zona urbana de Uganda suelen estar muy ocupadas, con muchas personas usuarias reunidas y esperando a ser atendidas por el personal de salud. Para aprovechar este público cautivo, la clínica creó videos cortos que se emiten en bucle continuo y ofrecen información detallada sobre los métodos anticonceptivos disponibles. La información compartida incluye detalles básicos sobre cómo se administran los métodos, las ventajas para la salud y los posibles efectos secundarios. Esta intervención no tiene conciencia de género porque ignora la dinámica de poder basada en el género existente con respecto a la toma de decisiones sobre métodos anticonceptivos.

Explotadora de género: Campaña para aumentar la participación masculina en Zimbabwe: En un esfuerzo por aumentar el uso de anticonceptivos y la participación masculina en Zimbabwe, un proyecto de planificación familiar inició una campaña de comunicación para promover la importancia de la participación de los hombres en la toma de decisiones sobre planificación familiar. Los mensajes se basaban en metáforas deportivas e imágenes relacionadas. Se utilizaron mensajes como "Juega bien, una vez que tienes el control, es fácil ganar" y "Es tu elección". La campaña aumentó el uso de métodos anticonceptivos. Al evaluar el impacto del proyecto, se preguntó a los hombres encuestados si lo ideal sería que fueran ellos, sus parejas o ambos integrantes de la pareja quienes tomaran las decisiones sobre planificación familiar. La evaluación reveló que "aunque los hombres eran mucho más propensos a creer que debían desempeñar un papel activo en cuestiones de planificación familiar después de la campaña, no aceptaban necesariamente los conceptos de toma de decisiones conjunta". Al parecer, los hombres interpretaron erróneamente los mensajes de la campaña en el sentido de que "las decisiones sobre planificación familiar deben tomarlas solo los hombres".

Escenarios de ejemplo

Complaciente de género:

Un proyecto de prevención de VIH proporcionó educación, técnicas de negociación y preservativos gratuitos a personas trabajadoras sexuales en Tailandia. Aunque los conocimientos y las aptitudes de las personas trabajadoras sexuales aumentaron, el uso real del preservativo siguió siendo bajo. Tras nuevas conversaciones con las personas trabajadoras sexuales, quienes dirigían el proyecto se dieron cuenta de aquellas que no conseguían utilizar preservativos porque no tenían poder para insistir a sus clientes en el uso del preservativo. El proyecto cambió entonces su enfoque y reclutó a personas propietarias de burdeles como defensoras de una “política de uso del preservativo al 100%”. Por su parte, las personas propietarias de burdeles, que sí tenían poder y autoridad, podían insistir en que todos los clientes utilizaran preservativos. Dado que la gran mayoría de los burdeles de la región del proyecto participaron en él, tuvo como resultado un aumento significativo de las prácticas sexuales seguras. Este proyecto es complaciente, ya que tiene en cuenta las desigualdades de género existentes y se adapta a ellas. Sin embargo, el proyecto no pretendía transformar las estructuras de poder inequitativas, sino que trabajaba dentro de las estructuras existentes reclutando a las personas propietarias de los burdeles.

Transformadora de género:

El objetivo de una campaña de mercadeo social en Tanzania era aumentar las ventas de preservativos. Quienes diseñaron el proyecto se dieron cuenta de que, en Tanzania, solo un pequeño porcentaje de las ventas de preservativos iba dirigido a las mujeres. La capacitación indicó que las mujeres tenían dificultades para iniciar el uso del preservativo. Por ello, uno de sus carteles mostraba de forma explícita a una mujer en un bar hablando con su pareja masculina e insistiendo en que usaran preservativo. Este proyecto es transformador de género, ya que trató de entender las razones por las que las mujeres no compraban preservativos y buscó transformar las normas de género actuales al trabajar con las parejas masculinas para aumentar el uso del preservativo.

Para más información

The Gender Integration Continuum Scenario's Bank. IGWG, USAID, Pace. 2017. Disponible en: https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/12/17-418-GCScenarioBank-2017-12-12-1633_FINAL.pdf

An Update on Effective Approaches for Gender-Integrated Interventions for Reproductive Health. PRB. 2020. Disponible en: <https://www.prb.org/resources/update-effective-approaches-gender-integrated-interventions-reproductive-health/>

Gender Blindness – A Good Intention that Can Go Awry. Elise Misse, LEAD Network. 2020. Disponible en: <https://www.lead-eu.net/gender-blindness-a-good-intention-that-can-go-awry/>

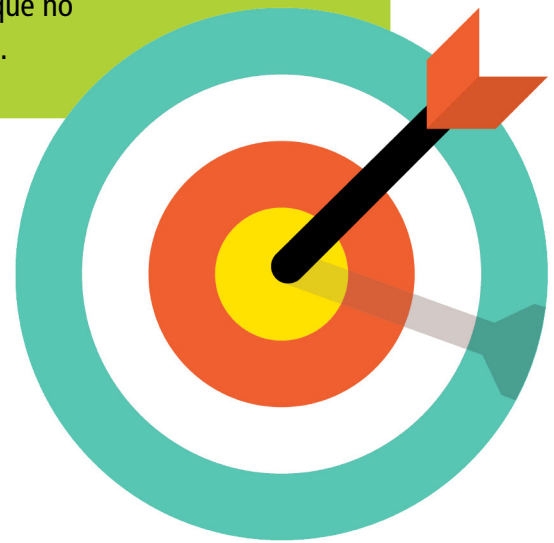


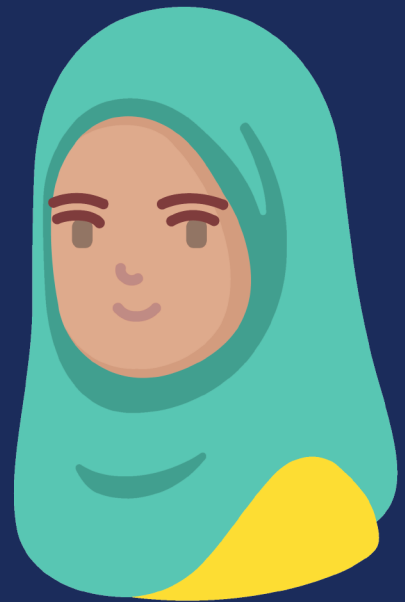
C: Diverso, pero específico: ¿Con quién debemos trabajar en el marco de un enfoque transformador de género?

Puntos clave

Tenga en cuenta la siguiente dicotomía:

- Procure la máxima inclusividad posible. Trabajar con las mujeres y las niñas en toda su diversidad, con los hombres y los niños en toda su diversidad, con las personas no binarias en toda su diversidad y con las personas que se enfrentan a múltiples desigualdades.
- Procure actuar de la forma más personalizada, selectiva y específica posible. Los enfoques generales rara vez son adecuados para abordar los desequilibrios de poder o las normas perjudiciales. En su lugar, se necesitan planteamientos específicos y concretos, por ejemplo, para ayudar a las mujeres y las niñas que se enfrentan a un alto riesgo de violencia sexual y de género, o a las personas no binarias que no pueden sobreponerse al estigma entre el personal de salud.





No existe un enfoque único para lograr la igualdad de género. Lograr la igualdad de género exige trabajar de forma holística con las personas en toda su diversidad, utilizando un enfoque integrador centrado en la persona y diferenciado. Esto se debe a que la desigualdad de género afecta a diferentes grupos de personas de distintas maneras. Estos enfoques deben ser lo más adaptados y específicos posible, teniendo en cuenta la población concreta y su contexto.

Mujeres y niñas en toda su diversidad

IPPF reconoce que las mujeres y las niñas son afectadas de manera desproporcionada por la desigualdad de género en todo el mundo y que esto se cruza con otros elementos estructurales e identidades sociales como la edad, la raza, la riqueza, la capacidad, el estatus, la orientación sexual, etc. Para las mujeres y las niñas, un entorno jurídico favorable y el conocimiento de sus derechos sexuales y reproductivos no son suficientes para hacerlos efectivos. Esto es sobre todo cierto en el caso de las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero, que se enfrentan a mayores niveles de discriminación. Por lo tanto, la voz, la agencia, la participación significativa y el empoderamiento de las mujeres y las niñas son esenciales para lograr la igualdad de género. Esto significa trabajar en solidaridad con las redes de mujeres o niñas, reflexionar sobre las relaciones de género y las expectativas a las que se enfrentan como mujeres o niñas, y tomar medidas para el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.

Hombres y niños en toda su diversidad

Los hombres son individuos, maridos, compañeros, padres, hermanos e hijos, y sus vidas están entrelazadas con las de las mujeres, las infancias y otros hombres. En todo el mundo, las rígidas normas de género y las nocivas percepciones de lo que significa ser hombre tienen consecuencias de largo alcance sobre la salud y el bienestar de las personas. Los hombres homosexuales, bisexuales y transgénero se enfrentan a menudo a la discriminación y, en muchos países, a la criminalización. Sin embargo, cada vez hay más pruebas de que cuando los hombres y los niños se comprometen a reflexionar sobre las relaciones de género y las expectativas a las que se enfrentan, y cuando toman medidas para transformar las normas de género opresivas y promover la igualdad de género, los resultados son positivos. Cuando es así, las personas de todos los géneros pueden disfrutar de relaciones equitativas, sanas y felices.



Personas no binarias en toda su diversidad

A pesar de algunos avances jurídicos y sociales en las dos últimas décadas, en muchos países las personas con diversas identidades y expresiones de género, incluidas las personas transgénero y no binarias, siguen siendo objeto de discriminación y violencia generalizadas. Esta discriminación y violencia conduce a la exclusión, incluso de los servicios de salud, lo que repercute negativamente tanto en sus vidas como en las comunidades y las economías en las que viven. El trabajo para lograr la igualdad de género debe realizarse en colaboración con las redes LGBTIQ+ y otras redes basadas en los derechos para abogar por cambios en las políticas o leyes nacionales cuando sea necesario, y para cambiar las normas sociales perjudiciales y la discriminación.

Personas que se enfrentan a múltiples desigualdades

La naturaleza interconectada de categorizaciones sociales como raza, clase, género, orientación sexual, casta, etnia, capacidad, etc., crea sistemas de discriminación o desventaja superpuestos e interdependientes. Todo esto son interseccionalidades. Para que cualquier trabajo sobre la igualdad de género sea inclusivo, es importante comprender y responder a cómo estos diferentes sistemas de discriminación o desventaja (como el racismo, la discriminación por edad, el sexismo, la homofobia, etc.) se interrelacionan y se moldean continuamente entre sí.



Para más información

Gender and Inclusion Guidance Note. IPPF. 2018. Disponible en: <https://www.ippf.org/sites/default/files/2018-12/IPPF-Gender-and-Inclusion.pdf>

Global Sexual and Reproductive Health Package for Men and Adolescent Boys. IPPF y UNFPA, 2017. Disponible en: <https://www.ippf.org/resource/global-sexual-and-reproductive-health-package-men-and-adolescent-boys>

SO/GIE/SC Facilitators Manual – Module 1. HIVOS. 2019. Disponible en: <https://hivos.org/assets/2019/05/Hivos-SOGIESC-training-Module-1.pdf>

D: ¿Cómo se vincula la igualdad de género con los elementos clave de la SDSR?

Puntos clave

Hacer realidad la SDSR significa que las personas tienen el derecho y los medios para tomar decisiones sobre su vida reproductiva y su sexualidad (incluidas las decisiones sobre el placer y el bienestar sexuales), libres de violencia, coerción y discriminación; esto solo puede lograrse cuando existe igualdad de género.

Aplicar un enfoque transformador de género para poner fin a la violencia sexual y de género exige ir más allá de “lo de siempre” y dejar de centrarse en la narrativa de “los hombres como perpetradores y las mujeres como víctimas”. También es inclusivo con otras personas, además de las mujeres y las niñas, que sufren violencia sexual y de género.

Cuando la educación integral de la sexualidad (EIS) incluye un fuerte enfoque en el género, el poder y los derechos, tiene un efecto positivo en los resultados de SSR, por ejemplo, tasas significativamente más bajas de ITS o embarazos no deseados, en comparación con los programas de EIS que no abordaron el género y el poder.

Las mujeres, las niñas y las personas con diversas SOGIESC carecen con frecuencia de autonomía e integridad corporal porque a menudo no pueden elegir cuándo y con quién tener relaciones sexuales, negarse a tenerlas, utilizar anticonceptivos y acceder a servicios como el aborto seguro y la educación e información sobre SDSR.

Las normas de género perjudiciales apuntalan la epidemia de VIH. Provocan mayores tasas de transmisión entre las personas vulnerables, especialmente las mujeres jóvenes y las niñas adolescentes, y las personas no binarias. También implican que los hombres heterosexuales que viven con VIH tienen menos probabilidades de someterse a las pruebas de VIH o de acceder al tratamiento y seguirlo, y son más propensos a morir de enfermedades relacionadas con el sida en tasas desproporcionadamente más altas.

La igualdad de género y la SDR están íntimamente ligadas. Hacer realidad la SDR significa que las personas tienen el derecho y los medios para tomar decisiones sobre su vida sexual y reproductiva, libres de violencia, coerción y discriminación; esto solo puede lograrse cuando existe igualdad de género. A la inversa, la igualdad de género solo es posible cuando las personas pueden ejercer plenamente sus derechos sexuales y reproductivos. En esta sección se describen las principales coincidencias entre la realización de los derechos y la salud sexual y reproductiva, y la igualdad de género.



Violencia sexual y de género

La violencia sexual y de género (VSG) tiene su origen en la desigualdad entre hombres y mujeres. Las relaciones de poder desiguales entre personas y grupos, la rigidez de las normas, roles y jerarquías de género, y la atribución de un estatus inferior en la sociedad a las mujeres y a las personas con diversas SOGIESC contribuyen a la violencia sexual y de género. La acción para prevenir la violencia sexual y de género incluye la intensificación del trabajo a nivel comunitario para transformar las normas y prácticas de género perjudiciales y las relaciones de poder desiguales. También es necesario actuar para abordar el impacto de la violencia sexual y de género. Esto incluye garantizar una atención integral a las personas sobrevivientes de la violencia sexual y de género, que incluya la atención de salud, el apoyo jurídico y, en caso necesario, un lugar seguro donde vivir, ya sea mediante la prestación directa de servicios o a través de una red de derivación sólida y funcional.

Aplicar un enfoque transformador de género para acabar con la violencia sexual y de género requiere que miremos más allá de lo “habitual” de dos maneras importantes. En primer lugar, va más allá de centrarse en la narrativa de “los hombres como perpetradores y las mujeres como víctimas”. En segundo lugar, la implementación debe ser inclusiva de grupos distintos de las mujeres y las niñas que sufren VSG.

Educación integral de la sexualidad (EIS)

Los programas eficaces de educación integral de la sexualidad pueden mejorar en gran medida tanto la igualdad de género como los resultados en materia de SSR. Cuando la EIS incluye un fuerte enfoque en el género, el poder y los derechos, la investigación ha demostrado que tiene un efecto positivo en los resultados de SSR. Por ejemplo, una revisión de veintidós evaluaciones de programas de educación de la sexualidad y el VIH descubrió que aquellos programas que abordaban el género o el poder tenían cinco veces más probabilidades de ser eficaces a la hora de influir en los conocimientos, las actitudes, el cambio de comportamiento y los resultados sanitarios, en comparación con los que no lo hacían. El 80 % de estos programas de EIS que abordaban el género y el poder tuvieron como resultado tasas significativamente más bajas de ITS o embarazos no deseados, en contraste con los que no abordaban el género y el poder. Los programas de EIS transformadores de género también contribuyen a cambios que van más allá de los resultados en materia de salud, sobre todo en lo que respecta a la prevención y la reducción de la VSG, el matrimonio infantil, la mutilación y ablación genital femenina, la discriminación y el aumento de las normas de equidad de género.³

³Haberland (2015); UNESCO (2018)

Acceso a servicios de SSR como anticoncepción y aborto seguro

Las normas de género perjudiciales y las relaciones de poder desiguales afectan de forma desproporcionada a la SDR de las mujeres y las niñas. Por ejemplo, en todo el mundo, el 43 % de las mujeres y las niñas no tienen autonomía en la toma de decisiones sobre las relaciones sexuales consentidas, el uso de anticonceptivos y el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva.⁴ Como ya se ha señalado, las mujeres, las niñas y las personas con diversas SOGIESC carecen con frecuencia de autonomía e integridad corporal: a menudo no pueden tomar decisiones sobre tener relaciones sexuales, utilizar anticonceptivos y acceder a servicios de SSR como el aborto seguro y la educación e información sobre SDR. Tienen un estatus inferior, menos oportunidades y menos poder de decisión, por ejemplo en comparación con los hombres y niños heterosexuales cisgénero. Por lo tanto, el progreso hacia la igualdad de género requiere una acción transformadora para cambiar estas relaciones de poder desiguales que mejorará el acceso y la aceptación de los servicios de SSR.

VIH y otras ITS

Las normas de género perjudiciales apuntalan la epidemia de VIH. Como ya se ha mencionado, las mujeres, las niñas y las personas con diversas SOGIESC con frecuencia carecen de autonomía para tomar decisiones sobre cuándo y con quién tener relaciones sexuales o utilizar métodos anticonceptivos, incluidos los preservativos. Esto significó que en 2021, en África Oriental y del Sur –la región del mundo con la mayor carga de VIH–, el 63 % de las nuevas infecciones por VIH se produjeron entre mujeres y niñas.⁵ La transmisión del VIH también es mucho mayor entre las “poblaciones clave”, como los hombres gais y otros hombres que tienen relaciones sexuales con hombres, las mujeres transgénero y las personas trabajadoras sexuales. Por ejemplo, el riesgo de contraer VIH es 27 veces mayor entre los hombres que tienen relaciones sexuales con hombres⁶, y las personas transgénero tienen 49 veces más probabilidades de vivir con VIH que la población general.⁷

Sin embargo, además de la transmisión de VIH, las normas de género perjudiciales también afectan al tratamiento y la gestión de esta infección. Debido a la mayor predisposición al riesgo y al escaso uso de los servicios de salud, los hombres que viven con el VIH tienen muchas menos probabilidades de realizarse las pruebas de VIH o de acceder al tratamiento y cumplirlo. Esto da lugar a una diferencia de esperanza de vida de hasta 10 años entre hombres y mujeres en situación seropositiva: los hombres con VIH tienen un 70 % más de probabilidades de morir que las mujeres con VIH.⁸ Los altos niveles de estigmatización y discriminación contra las personas con diversas SOGIESC también conducen a peores resultados en materia de VIH. Transformar las normas de género perjudiciales y las relaciones de poder desiguales disminuirá, por lo tanto, la vulnerabilidad a contraer VIH. También mejorará las tasas de pruebas de VIH y la adherencia al tratamiento, reduciendo así el número de muertes relacionadas con VIH.

⁴[https://www.who.int/data/maternal-newborn-child-adolescent-ageing/indicator-explorer-new/MCA/proportion-of-women-aged-15-49-who-make-their-own-informed-decisions-regarding-sexual-relations-contraceptive-use-and-reproductive-health-care-\(sdg-5.6.1\)](https://www.who.int/data/maternal-newborn-child-adolescent-ageing/indicator-explorer-new/MCA/proportion-of-women-aged-15-49-who-make-their-own-informed-decisions-regarding-sexual-relations-contraceptive-use-and-reproductive-health-care-(sdg-5.6.1))

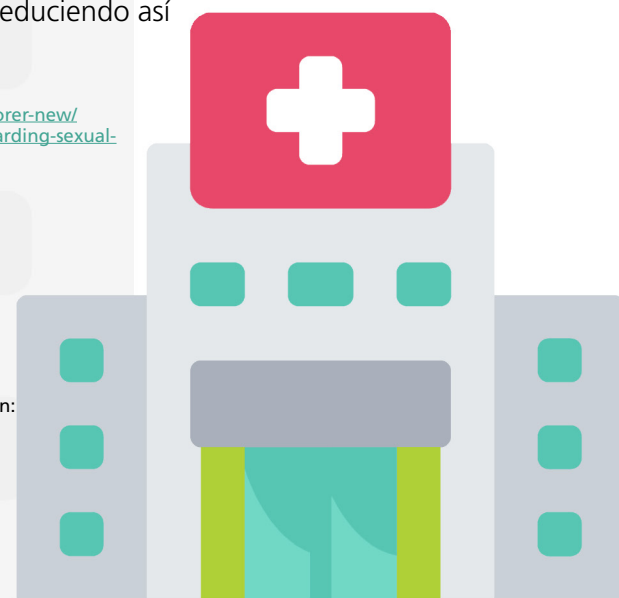
⁵Estimaciones de ONUSIDA para 2021. Disponible en: <http://aidsinfo.unaids.org>

⁶Estimaciones de ONUSIDA para 2019. Disponible en: <http://aidsinfo.unaids.org>

⁷IPPF Gender Equality Strategy. 2017.

⁸Sharma M, Barnabas RV, Celum C. Community-based strategies to strengthen men's engagement in the HIV care cascade in sub-Saharan Africa. PLOS Med. 2017 Apr 11;14(4):e1002262.

⁹Sonke Gender Justice, MenEngage Africa. 10 reasons to focus on improving the HIV response for men [Internet]. 2017 [citado el 6 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://genderjustice.org.za/publication/10-reasons-to-focus-on-improving-the-hiv-response-for-men/>



Para más información

IMAP Statement on Sexual and Gender-Based Violence. IPPF. 2020. <https://www.ippf.org/resource/imap-statement-sexual-and-gender-based-violence>

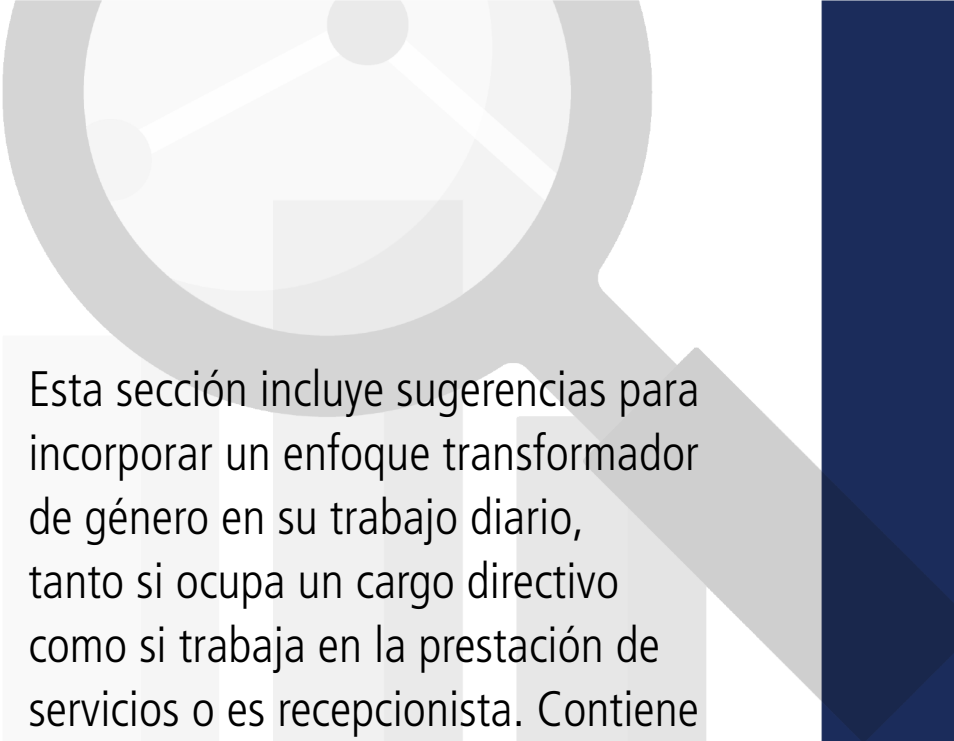
IPPF Framework for Comprehensive Sexuality Education (CSE). IPPF. 2010. https://www.ippf.org/sites/default/files/ippf_framework_for_comprehensive_sexuality_education.pdf

5 Ways Family Planning Is Crucial to Gender Equality. Susmita Roy & Pia Gralki, Global Citizen. 2019. Disponible en: <https://www.globalcitizen.org/en/content/world-population-day-2019-family-planning/>

Male Engagement in HIV Testing, Treatment and Prevention in Eastern and Southern Africa: A Framework for Action. UNAIDS. 2022. Disponible en: <https://www.unaids.org/en/resources/documents/2022/male-engagement-hiv-testing-treatment-prevention-eastern-southern-africa>

Parte II

Incorporación de un enfoque transformador de género en mi trabajo diario

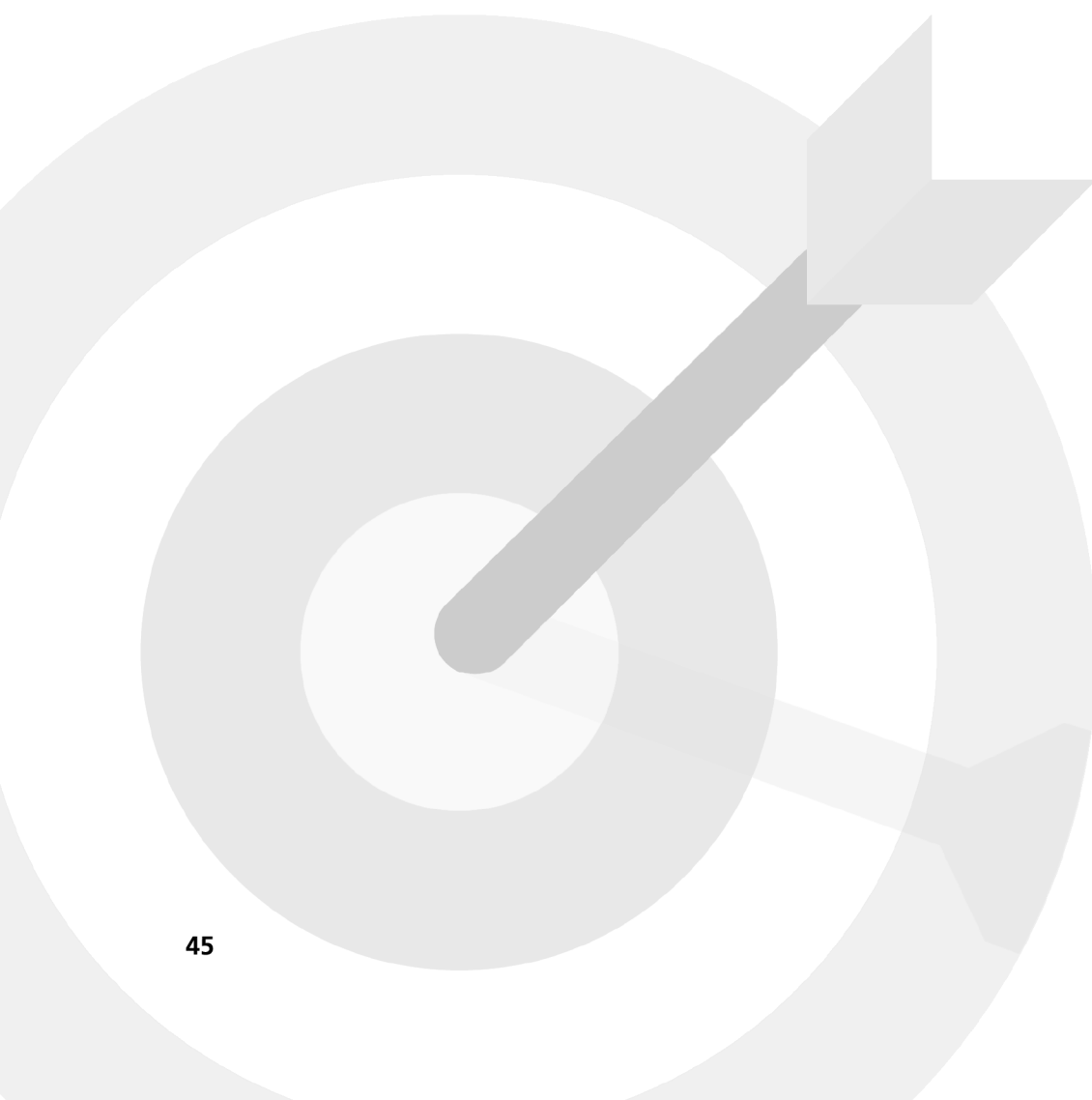


Esta sección incluye sugerencias para incorporar un enfoque transformador de género en su trabajo diario, tanto si ocupa un cargo directivo como si trabaja en la prestación de servicios o es recepcionista. Contiene consejos para diferentes papeles y funciones, entre ellos: i) incidencia y comunicaciones; ii) diseño e implementación de programas; iii) implementación de programas y prestación de servicios; y iv) a nivel organizativo e institucional. Use el área o las áreas que más se relacionen con su trabajo diario y utilice las breves listas de verificación. La sección termina con un breve resumen sobre cómo medir los avances en el trabajo por la igualdad de género y cómo garantizar una investigación que apoye la igualdad de género.

A: ¿Cómo puedo garantizar que la incidencia y las comunicaciones apoyen (y no obstaculicen) los resultados en materia de igualdad de género?

La igualdad de género nunca se alcanzará sin un compromiso político en favor de la igualdad de género y la protección de los derechos humanos de toda la ciudadanía, especialmente de las mujeres y las niñas en toda su diversidad.

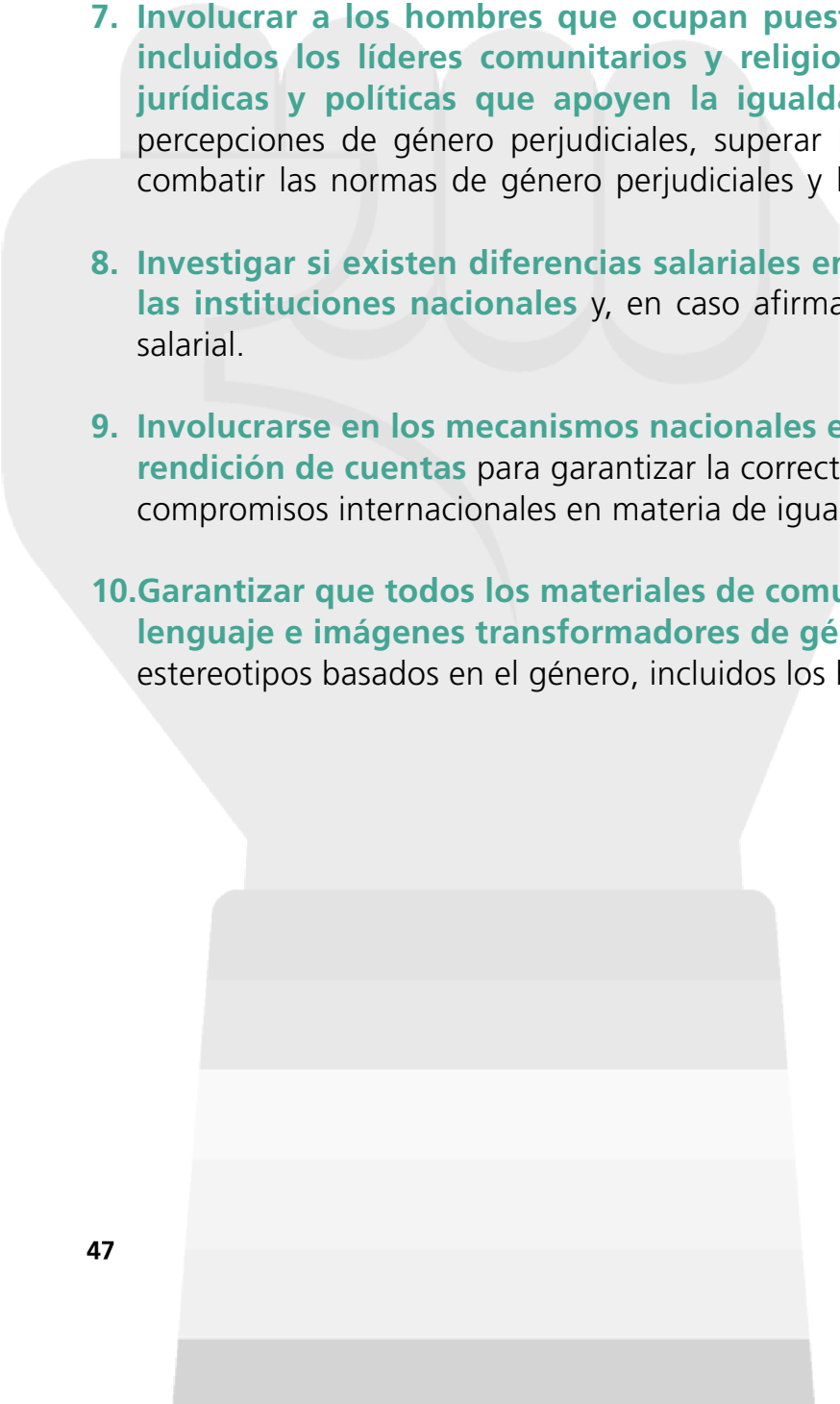
Se enumeran una serie de actividades que puede llevar a cabo todo el personal que tenga un elemento de incidencia o comunicación en su función.





La igualdad de género nunca se alcanzará sin un compromiso político en favor de la igualdad de género y la protección de los derechos humanos de toda la ciudadanía, especialmente de las mujeres y las niñas en toda su diversidad. Las normas y prácticas sociales nocivas no cambiarán por el mero hecho de que un gobierno lo diga, pero legislar contra la desigualdad de género, las normas de género nocivas, las prácticas discriminatorias y la violencia sexual y de género –y garantizar que estas leyes se cumplan– es un paso necesario. La legislación que defiende los derechos humanos, las leyes contra la discriminación y las leyes para prevenir la violencia sexual y por motivos de género pueden proporcionar puntos de entrada para una mayor incidencia en la igualdad de género. Entre los pasos que pueden dar todas las personas integrantes del personal que tengan un elemento de incidencia o comunicación en su función, se incluyen los siguientes:

- 1. Garantizar que los marcos internacionales apoyen específicamente la igualdad de género:** esto incluirá la superación de la discriminación de género y la lucha contra las normas de género perjudiciales y las prácticas discriminatorias como el matrimonio infantil, precoz y forzado, la ablación y mutilación genital femenina, los crímenes de honor, la esterilización forzada, la cirugía correctiva para bebés intersexuales y la medicalización de personas transgénero.
- 2. Valorar las políticas, las leyes y los estatutos nacionales en materia de igualdad de género, normas de género perjudiciales y prácticas discriminatorias,** poner de relieve aquellos que necesitan ser modificados/mejorados y abogar por esta mejora, así como por la defensa de las leyes existentes en materia de igualdad de género. Algunos ejemplos son las leyes sobre igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, consentimiento de terceros, VSG, mutilación y ablación genital femenina, matrimonio infantil, precoz y forzado, EIS derechos de las personas transgénero.
- 3. Hacer campaña para que se asignen recursos suficientes a la programación de género, incluidas partidas presupuestarias a nivel nacional y local:** el compromiso nacional con la igualdad de género se demuestra mediante asignaciones presupuestarias a nivel nacional para implementar las estrategias de transformación de género pertinentes y garantizar el cumplimiento de las leyes pertinentes.
- 4. Presionar para que los datos nacionales de salud se desglosen por edad y sexo, se complementen con datos de género y se publiquen al menos anualmente:** esto muestra dónde existen desigualdades de género en el acceso a la atención de salud, el empleo y la educación, entre otras áreas. Estos datos son vitales para comprender el contexto, incluyendo para valorar los progresos y desarrollar intervenciones adecuadas.

- 
5. **Trabajar con las partes interesadas nacionales e internacionales, incluidos los gobiernos, para mejorar la igualdad de género:** esto podría implicar el establecimiento o la participación en redes nacionales, regionales o internacionales con organizaciones de derechos humanos, de mujeres y otras organizaciones de la sociedad civil. Es importante garantizar que existan mecanismos para involucrar de forma significativa a una serie de organizaciones de la sociedad civil y que se creen oportunidades para valorar de forma crítica los planes, presupuestos y estrategias relacionados con la SDSR propuestos, con el fin de garantizar que sean transformadores de género.
 6. **Defender la implementación de programas que apoyen la igualdad de género:** esto incluye la implementación de la EIS para jóvenes, en especial niñas, y programas para poner fin a la violencia sexual y de género.
 7. **Involucrar a los hombres que ocupan puestos de poder e influencia, incluidos los líderes comunitarios y religiosos, para lograr reformas jurídicas y políticas que apoyen la igualdad de género:** cambiar las percepciones de género perjudiciales, superar la discriminación de género, combatir las normas de género perjudiciales y las prácticas discriminatorias.
 8. **Investigar si existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en las instituciones nacionales** y, en caso afirmativo, abogar por la igualdad salarial.
 9. **Involucrarse en los mecanismos nacionales e internacionales de rendición de cuentas** para garantizar la correcta implementación de los compromisos internacionales en materia de igualdad de género.
 10. **Garantizar que todos los materiales de comunicación utilicen un lenguaje e imágenes transformadores de género** para evitar reforzar los estereotipos basados en el género, incluidos los heteronormativos y binarios.

Lista de verificación



¿Existen **campañas en curso** para promover la igualdad de género de alguna de las formas señaladas anteriormente?



¿Dispone de **alianzas sólidas** con personas u organizaciones influyentes para lograr la igualdad de género?



¿Participa la organización en algún **mecanismo nacional o internacional de rendición de cuentas** para garantizar la correcta implementación de los compromisos internacionales en materia de igualdad de género?



En todos sus materiales de comunicación, ¿ha utilizado un **lenguaje e imágenes transformadores de género** que no refuerzan los estereotipos basados en el género?



En el último mes, ¿ha intentado **aprender más sobre la igualdad de género** y cómo afecta a la SDSR (por ejemplo, leyendo blogs/artículos, hablando con personas expertas, asistiendo a cursos de capacitación, viendo charlas TED, etc.)?

Para más información

IPPF Advocacy Common Agenda. IPPF. 2020. Disponible en: <https://www.ippf.org/resource/ippfs-advocacy-common-agenda>

We Can't Wait 202 Years for Gender Equality. Denise Dunning & Mary Chandler, Stanford Social Innovation Review. 2020. Disponible en: https://ssir.org/articles/entry/we_cant_wait_202_years_for_gender_equality

Transgender, Third Gender, No Gender: Part II - Rights Perspectives on Laws Assigning Gender. Neela Ghoshal, Human Rights Watch. 2020. Disponible en: <https://www.hrw.org/news/2020/09/08/transgender-third-gender-no-gender-part-ii>

Neither Seen Nor Heard: Tackling the Digital Gender Divide. Pulse on the Principles. 2020. Disponible en: <https://pulseontheprinciples.libsyn.com/s3-e2-neither-seen-nor-heard-tackling-the-digital-gender-divide> Un podcast que analiza la falta de datos desglosados por sexo disponibles para fundamentar las políticas.

How to talk about abortion: A guide to stigma-free messaging. IPPF. (2015). Disponible en: <https://www.ippf.org/resource/how-talk-about-abortion-guide-stigma-free-messaging>; consulte la sección "Abortion messaging checklists and guidance".

Image Bank. Gynuity Health Projects. <https://gynuity.org/image-bank>

B: ¿Cómo puedo asegurarme de que, al preparar las propuestas de financiamiento, los proyectos y programas se diseñen de forma transformadora de género?

Puntos clave

A la hora de diseñar un nuevo programa o proyecto, y de redactar propuestas de financiamiento, es esencial considerar detenidamente cómo afectará la intervención propuesta a las normas de género existentes, lo que se denomina análisis de género.

Las entidades donantes, sobre todo las grandes instituciones y donantes gubernamentales, piden cada vez más que todos los proyectos sobre SDRS y las intervenciones humanitarias sean transformadores de género.

Llevar a cabo un análisis de género: un sencillo ejercicio de "autoevaluación" que identifica las cuestiones clave que contribuyen a las desigualdades de género, explora el impacto de las relaciones de poder basadas en el género y examina los diferentes roles y relaciones de género entre los grupos de población de la zona de intervención.



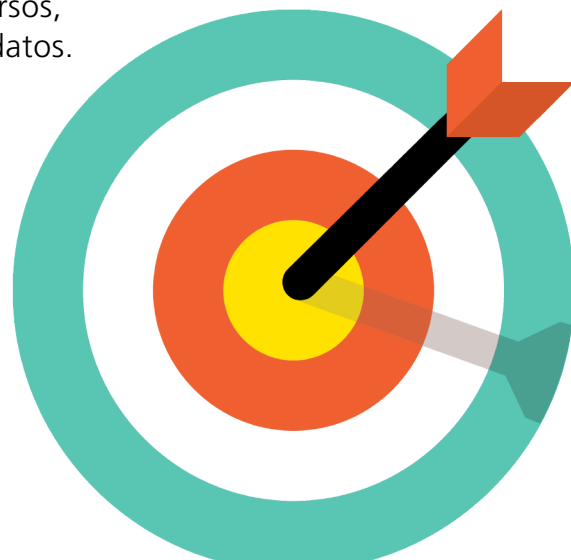
Cuando se diseña un nuevo programa o proyecto y se redactan las propuestas de financiamiento, es esencial incluir una cuidadosa consideración de cómo la nueva intervención afectará a las normas de género existentes. Si un programa no tiene “conciencia de género”, es decir, no tiene en cuenta el impacto de la intervención en las normas y los valores de género, pueden producirse consecuencias imprevistas en la implementación del programa que reduzcan su eficacia o hagan que fracase por completo. Por ejemplo, un programa podría:

- **Exacerbar las normas perjudiciales:** por ejemplo, una actividad para animar a los hombres a acompañar a su pareja embarazada a una clínica para realizarse las pruebas de VIH que les permita saltar al principio de la fila exacerba aún más las normas nocivas en torno a que los hombres son los guardianes de la salud sexual y reproductiva de sus parejas. Discrimina a las mujeres que no pueden o deciden no acudir a la clínica con su pareja.
- **Ignorar las normas perjudiciales:** esto podría socavar potencialmente todo el programa, ya que ignora la dinámica de poder existente entre personas de distinto género.
- **Transformar las normas perjudiciales:** al contribuir a una mayor igualdad de género, los programas pueden transformar las normas perjudiciales. Por ejemplo, políticas de RR. HH. que promuevan el equilibrio entre trabajo y familia, y el reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales.¹⁰

Las entidades donantes, sobre todo las grandes instituciones y donantes gubernamentales, piden cada vez más que todos los proyectos sobre SDR y las intervenciones humanitarias sean transformadores de género. La inclusión de un análisis de género en la propuesta y el diseño del programa aumentará tanto la probabilidad de que el programa sea financiado exitosamente, como la probabilidad de éxito, ya que incluirá un enfoque transformador de género. También es mucho más fácil diseñar esto en el programa desde el principio que incluir retrospectivamente un enfoque transformador de género durante la implementación.

Institucionalizar un proceso en el que una persona asesora en cuestiones de género contribuya a todas las propuestas de proyectos, en particular revisando el diseño del proyecto a través de una lente transformadora de género, es un paso fundamental. Sin embargo, esto no significa que se pueda excluir a los equipos de movilización de recursos de la responsabilidad de garantizar una programación que sea transformadora de género. Garantizar un enfoque transformador de género en el diseño de los programas requiere la colaboración de los equipos de movilización de recursos, las personas asesoras de género y las especialistas en datos.

¹⁰https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_756721.pdf



Para valorar el impacto de una intervención propuesta sobre la igualdad de género, debe realizarse un análisis de género en la fase de diseño del programa (o de redacción de la propuesta). Se trata de un sencillo ejercicio de “autovaloración” que identifica las cuestiones clave que contribuyen a las desigualdades de género, muchas de las cuales también podrían conducir al fracaso del programa o a consecuencias adversas para su intervención. Explora cómo las relaciones de poder basadas en el género conducen a la discriminación, la subordinación y la exclusión, especialmente cuando se cruzan con otros ámbitos de marginación o desigualdad debido a la edad, la clase, la etnia, la casta, la discapacidad, el estatus, la sexualidad, etc. Un análisis de género también explora los diferentes roles y relaciones de género dentro del área objetivo del proyecto e identifica cómo estos crean necesidades, riesgos y desigualdades específicas para mujeres, hombres, personas transgénero y no binarias.



Para realizar un análisis de género puede utilizar la “Gender Analysis Toolkit for Health Systems” [Caja de herramientas de análisis de género para los sistemas de salud] de Jhpiego. Esta herramienta divide el análisis de género en dos partes:

1. La primera parte es un proceso para identificar desigualdades, brechas y disparidades en un contexto concreto. Analiza cómo revisar los roles, relaciones e identidades de género relacionados con problemas de salud específicos para identificar brechas y disparidades basadas en las diferencias de género. La información se recoge en cuatro ámbitos: acceso a bienes; creencias y percepciones; prácticas y participación; e instituciones, leyes y políticas. Se ofrecen cuadros separados con preguntas ilustrativas para los distintos niveles del sistema de salud: 1) persona y hogar; 2) comunidad; 3) centro de salud; 4) distrito; 5) nacional.

Las preguntas están disponibles aquí: <https://gender.jhpiego.org/analysistoolkit/the-gender-analysis-tool-with-topical-questions/>

Recuerde

Las funciones y relaciones de género abarcan las funciones y responsabilidades de los distintos grupos en el hogar y la economía, cómo pasan el tiempo los distintos grupos de personas, a qué recursos/oportunidades/servicios pueden/no pueden acceder, cómo se espera que actúen, etc.

2. La segunda parte de la caja de herramientas de Jhpiego implica analizar y priorizar la información recopilada sobre las diferencias de género para determinar y priorizar las limitaciones y oportunidades basadas en el género, y sus implicaciones para la igualdad de condición de mujeres, hombres, personas transgénero y no binarias. Estas deberán tenerse en cuenta en el diseño del proyecto y la elaboración de un plan de monitoreo y evaluación. Encontrará una explicación y una tabla sobre cómo hacerlo aquí: <https://gender.jhpiego.org/analysistoolkit/contraints-analysis/>

Un marco ilustrativo de integración de género para un programa de supervivencia materna e infantil puede encontrarse aquí: <https://gender.jhpiego.org/analysistoolkit/illustrative-gender-integration-framework-for-the-maternal-and-child-survival-program/>

Como alternativa, también puede utilizar la Gender Marker Tool [Herramienta de marcador de género] de Care International, que proporciona preguntas orientativas para un análisis de género: http://gender.careinternationalwikis.org/_media/care_gender_marker_guidance_english.pdf

Tomarse el tiempo necesario para llevar a cabo un análisis de género en todos los nuevos programas y propuestas de financiamiento puede garantizar que se mitiguen las consecuencias imprevistas de ignorar las normas y los valores de género actuales, y que el diseño del programa sea transformador de género. La incorporación de indicadores específicos en el diseño del programa hará mucho más fácil valorar continuamente si el programa sigue siendo transformador en materia de género durante todo el período del proyecto.

Nota

Consulte la sección E para conocer algunas ideas sobre actividades e indicadores. Una lista más completa está disponible en la Estrategia de Igualdad de Género y Plan de Implementación de la IPPE.

Lista de verificación



Como parte del desarrollo de su programa, ¿ha **recopilado información para identificar las desigualdades, brechas y disparidades** relacionadas con el género en un contexto concreto?



Como parte del análisis de género, ¿ha tenido en cuenta el **impacto de su programa en las relaciones de poder entre personas y grupos, y en las normas de género**?



¿Ha **compartido el borrador del plan del proyecto con una persona asesora/defensora de género** para su revisión?



¿Ha hablado con las **principales partes interesadas del proyecto** –en particular, con las personas y comunidades cuyos derechos, igualdad o resultados en materia de SSR son el centro del proyecto– para comprender su situación actual y cómo les afectará el proyecto?



¿Ha incluido **indicadores específicos** en el diseño del programa **que midan cómo el proyecto ha transformado las normas y las relaciones de género**?

Ejemplos de indicadores:

- Número de mujeres/hombres/personas transgénero/personas no binarias que mostraron una mejora significativa (>40 %) en las actitudes sobre las normas de género y la igualdad de género.
- Aumento del porcentaje de mujeres/hombres/personas transgénero/personas no binarias de la comunidad en cuestión que abogan por poner fin a la VSG.
- Aumento del porcentaje de mujeres/personas marginadas que ejercieron su autonomía corporal como resultado de la información sobre SDSR facilitada a través del proyecto (medido mediante 3 a 4 preguntas).
- Aumento del porcentaje de mujeres/personas marginadas cuyo poder de decisión financiera ha mejorado como resultado del proyecto.



En el último mes, ¿ha intentado **aprender más sobre la igualdad de género** y cómo afecta a la SDSR (por ejemplo, leyendo blogs/artículos, hablando con personas expertas, asistiendo a cursos de capacitación, viendo charlas TED, etc.)?

Para más información

Gender Analysis Toolkit for Health Systems. Jhpiego. 2020. Disponible en: <https://gender.jhpiego.org/analysistoolkit/gender-analysis/>

Aquí puede encontrar un folleto para el ejercicio anterior:

- Tabla 1: Recopilación y análisis de datos (Etapa 1) <https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/05/GendrIntegrExercisTbl1.pdf>
- Tabla 2: Del análisis a la acción: <https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/05/GendrIntegrExercisTbl2.pdf>

Gender Marker. Care International. 2019.

Una útil herramienta de autoevaluación paso a paso que mide la integración de la perspectiva de género en la programación a lo largo del Continuo de Género, desde lo perjudicial hasta lo transformador.

- Guía: http://gender.careinternationalwikis.org/_media/care_gender_marker_guidance_english.pdf
- Herramienta de selección: http://gender.careinternationalwikis.org/_media/2019_care_gender_marker_vetting_form_final.pdf

C: ¿Cómo puedo garantizar que la implementación del programa y la prestación de servicios sean transformadoras de género?

Puntos clave

Para la prestación de servicios de salud en curso o los programas a más corto plazo que están en marcha, es importante revisar periódicamente su impacto en la programación transformadora de género.

La mejor herramienta para valorar los servicios y programas de salud en curso es la Herramienta de Autoevaluación de Género de la IPPF.

Se recomienda realizar una valoración completa cada 2 a 3 años. Sin embargo, las preguntas y las herramientas contenidas en la caja de herramientas de evaluación de género de la IPPF también están diseñadas para ser útiles en el monitoreo diario y en el desarrollo de propuestas.



El acceso y la aceptación de un paquete integrado de servicios de salud sexual y reproductiva que transformen la perspectiva de género y estén libres de estigmatización desempeñan un papel clave a la hora de facilitar el disfrute igualitario del derecho a la salud y de abordar las necesidades específicas y diversas de las mujeres, las niñas y otros grupos marginados a lo largo de sus vidas. Sin embargo, si se implementan mal, también pueden exacerbar normas de género perjudiciales y reducir el acceso a quienes más lo necesitan.

En el caso de la prestación de servicios de salud en curso o de los programas a corto plazo que están en marcha, es importante revisar periódicamente su impacto en la transformación de las normas de género. En el caso de los programas, esto es especialmente importante si no se completó un análisis de género al inicio del programa y no existen indicadores fiables para monitorear el impacto continuo sobre las normas de género y la igualdad de género.

La mejor herramienta para valorar los servicios y programas de salud en curso es la Herramienta de Autoevaluación de Género de la IPPF. La Autoevaluación es una serie de cuestionarios sencillos que el personal y el voluntariado pueden utilizar para evaluar si los servicios y programas de salud promueven actualmente la igualdad de género y, en caso negativo, crear un espacio para medidas correctoras. Las dos herramientas más útiles son:

- Capítulo 5: Cuestionario de autoevaluación de género: Sus servicios de salud
- Capítulo 6: Cuestionario de autoevaluación de género: Sus programas

Se recomienda realizar una evaluación completa a intervalos regulares, pero las preguntas y herramientas contenidas en la caja de herramientas también están diseñadas para ser útiles en el monitoreo y evaluación diarios, en el desarrollo de nuevas propuestas de financiamiento y programas, y a lo largo de la prestación de programas y servicios de salud.

Lista de verificación



¿Ha realizado en los dos últimos años una **autoevaluación de género** de sus servicios o programas de salud?



¿Esta autoevaluación de género ha valorado específicamente **el impacto sobre las partes interesadas de diferentes géneros** (es decir, mujeres, hombres, personas transgénero y no binarias)?



¿Dispone de indicadores que puedan **medir el efecto del proyecto en la igualdad de género**?



¿Ha **compartido el borrador del plan del proyecto con una persona asesora/defensora de género** para su revisión?



En el último mes, ¿ha intentado **aprender más sobre la igualdad de género** y cómo afecta a la SDSR (por ejemplo, leyendo blogs/artículos, hablando con personas expertas, asistiendo a cursos de capacitación, viendo charlas TED, etc.)?

Para más información

Gender Equality Toolkit for IPPF Member Associations: Gender Assessment Toolkit. IPPF. 2019. Disponible en: <https://www.ippf.org/resource/gender-assessment-toolkit>

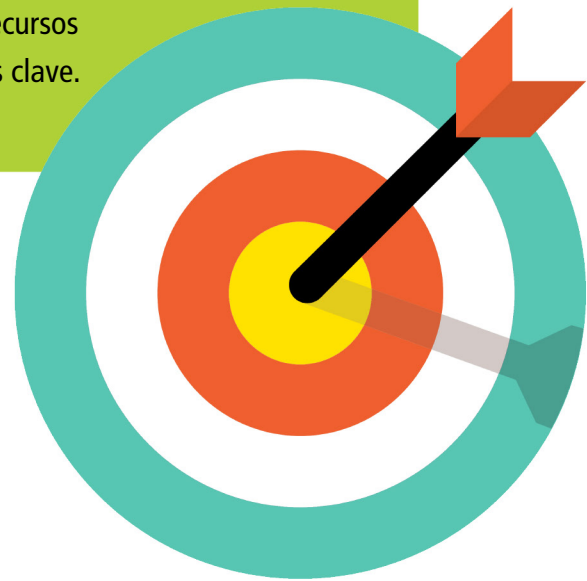


D: ¿Cómo puedo asegurarme de que mi organización apoya la igualdad de género de forma institucional? (Gestión, RR. HH., Finanzas, etc.)

Puntos clave

Para conseguir resultados equitativos es necesario ofrecer a todas las personas las mismas oportunidades y darles lo que necesitan personalmente para tener éxito

Para garantizar que las políticas, los programas y las estructuras conducen a la igualdad de género en la organización, todo el personal de la función de apoyo de la organización tiene un papel que desempeñar, incluido el personal directivo, de recursos humanos y de finanzas. Se enumeran una serie de actividades clave.





Debido a las normas, los valores y las estructuras de género desiguales existentes, tratar a las personas por igual, con independencia de su sexo, raza u orientación sexual, por ejemplo, no necesariamente produce resultados iguales. Para lograr la igualdad de resultados es necesario que todas las personas tengan las mismas oportunidades y reciban lo que cada una individualmente necesita para tener éxito. Como ya se ha señalado, la equidad conduce a la igualdad.

Se trata de un concepto importante que hay que tener en cuenta a nivel institucional. Hay que valorar todas las políticas, programas y estructuras para ver si aportan igualdad de género o crean barreras para algunas personas, por ejemplo en cuanto a la promoción a niveles superiores, o prácticas desiguales como la brecha salarial entre hombres y mujeres. Las necesidades, experiencias y barreras relacionadas con el género de las personas empleadas y voluntarias son diferentes. Pueden sufrir discriminación por motivos de género en diversas formas.

Para garantizar que las políticas, programas y estructuras conduzcan a la igualdad de género dentro de la organización, todo el personal tiene un papel que desempeñar, incluido el personal directivo, de recursos humanos y financiero. Entre las actividades específicas se incluyen las siguientes:

1. Garantizar la implementación de políticas, sistemas y cultura institucional transformadores de género: Las tareas internas cotidianas de la organización deben transformar la perspectiva de género mediante sistemas formales que garanticen que todas las políticas institucionales tengan en cuenta la perspectiva de género. Esto incluye:

- **Políticas y procedimientos de RR. HH:** es importante contar con un proceso en el que todas las políticas y procedimientos de RR. HH. se desarrollen y revisen de forma rutinaria teniendo en cuenta la igualdad de género para garantizar que utilicen un lenguaje apropiado y no creen una ventaja o perjudiquen a un género de forma desproporcionada. Realizar una evaluación de la igualdad de género en las políticas de RR. HH., incluidas las de contratación, capacitación, desarrollo del personal, promoción profesional, remuneración, permiso parental, flexibilidad laboral, valoración del desempeño, acoso sexual e intimidación. Las políticas y procedimientos deben incorporar los siguientes aspectos: embarazo (incluido el tratamiento de fecundación in vitro), parto, adopción, menstruación, menopausia y personas transgénero sometidas a tratamiento hormonal y/o cirugía de afirmación de género. Los seguros médicos deben cubrir los anticonceptivos y el aborto seguro. Estas normas y cuestiones de salud relacionadas con el género tienen importantes repercusiones en la capacidad de las personas para trabajar, lo que exige que las organizaciones presten el apoyo correspondiente.
- **Equilibrio de género:** una de las formas más visibles de comprobar hasta qué punto se promueve la igualdad de género en toda la Federación es el equilibrio de género en la alta dirección.
- **Brecha salarial de género:** esto requiere ir más allá de la legislación sobre igualdad salarial. El salario medio de hombres y mujeres puede seguir siendo muy diferente, y un análisis de la brecha salarial permite desenmascarar estas diferencias. Garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres del mismo rango dentro de la organización.¹¹

2. Nombrar a personas defensoras de género encargadas de apoyar la capacitación en igualdad de género, y que sean voces conocedoras y apasionadas de la igualdad de género y la programación transformadora de género. El progreso y las brechas persistentes deben evaluarse a través de una auditoría externa de género realizada en cada Oficina del Secretariado y en cada Filial de la IPPF al menos cada tres años.

¹¹Otros recursos útiles son el video sobre igualdad salarial "We all count" [Todos contamos] y un curso de 10 minutos sobre "Fair pay and benefits in your organisation" [Retribución justa y prestaciones 11 en su organización], que puede encontrar en el recuadro "Más información" al final de esta sección.

3. Fortalezca su competencia de género, la de sus colegas y la de sus organizaciones socias.

- **Usted:** comience a observar el mundo a través de una lente de género y vea quién tiene el poder, cómo lo utiliza y de qué manera ayuda o perjudica a las personas. Infórmese también sobre igualdad de género, lea artículos, blogs y evaluaciones de programas sobre lo que funciona y lo que no. En la Conclusión encontrará algunos recursos útiles.
- **Colegas:** el personal y el voluntariado están en el corazón de la organización, y necesitan estar al corriente y tener conciencia sobre la programación transformadora de género para que puedan introducir un enfoque transformador de género en todo su trabajo, incluidas la movilización de recursos, la gestión de programas y las comunicaciones internas y externas. Para ello, se puede contar con el apoyo de personas defensoras de género y de herramientas desarrolladas por la IPPF, como esta.
- **Organizaciones socias:** trabajar para fortalecer la capacidad de las organizaciones socias en materia de igualdad de género mediante talleres, visitas y un trabajo conjunto más profundo aprovechando las oportunidades existentes. La Caja de herramientas de evaluación de género de la IPPF es un buen punto de partida.

4. **Asignar presupuesto para la igualdad de género:** una buena señal de hasta qué punto se ha integrado la igualdad de género, y del nivel de compromiso para hacerlo, son los recursos puestos a disposición para apoyar su implementación. Esto incluye una línea presupuestaria específica creada en todos los niveles de la organización para financiar el trabajo específico sobre igualdad de género y la obtención de nuevos recursos de financiamiento. Los programas y los presupuestos anuales también deben incluir actividades que promuevan la igualdad de género.

5. **Mejorar el monitoreo y la evaluación rutinarios:** para captar el trabajo en favor de la igualdad de género que se está realizando y las brechas que aún persisten, es necesario incluir indicadores de igualdad de género en el Cuadro de Desempeño y Resultados Esperados, y desglosar por sexo los indicadores y estadísticas de servicios existentes. El uso de herramientas y evaluaciones también debe llevarse a cabo periódicamente –por ejemplo, las incluidas en la Caja de herramientas de evaluación de género de la IPPF– para valorar el estado actual de la incorporación de la perspectiva de género y la programación transformadora de género dentro de la organización. Esto se analiza con más detalle en la siguiente sección.

Lista de verificación



¿Se ha realizado **un análisis de género** con respecto a **todas las políticas y procedimientos de RR. HH.** en los últimos tres años?



¿Hay **equilibrio entre géneros** en el personal directivo?



¿Se ha realizado un **análisis de las brechas salariales de género** en el último año?



¿Cuenta su organización con un **persona defensora de género**?



¿Se imparte sistemáticamente **capacitación sobre igualdad de género** a todo el personal y voluntariado nuevo?



¿Se imparte con regularidad **capacitación sobre igualdad de género** al personal y voluntariado existentes?

Lista de verificación (continuación)



¿Existe un **presupuesto** asignado en específico al **trabajo sobre igualdad de género**?



¿Ha realizado una **auditoría o evaluación de género** en los últimos dos años?



En el último mes, ¿ha intentado **aprender más sobre la igualdad de género** y cómo afecta a la SDR (por ejemplo, leyendo blogs/artículos, hablando con personas expertas, asistiendo a cursos de capacitación, viendo charlas TED, etc.)?

***Consulte también la lista de verificación de la sección 2E sobre la medición del progreso.**



Para más información

Gender Equality Toolkit for IPPF Member Associations: Gender Assessment Toolkit. IPPF. 2019. Disponible en: <https://www.ippf.org/resource/gender-assessment-toolkit>

[El capítulo 7 también incluye información sobre la organización de una auditoría externa de género].

Intersectional Pay Equity [video]. We All Count. 2020. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=sMBhJHElb8s&ab_channel=WeAllCount

Fair Pay and Benefits in Your Organisation (Short-Course). NonProfitReady. Disponible en: <https://nonprofitready.us11.list-manage.com/track/click?u=22a6cdfac33f8d15da6bcca11&id=f71bec0d9d&e=0de0886e1b>

Best Practices for Non-Binary Inclusion in the Workplace. Out and Equal Workplace Advocates. 2018. Disponible en: <https://outandequal.org/wp-content/uploads/2018/11/OE-Non-Binary-Best-Practices.pdf>

Para más información (continuación)

Considering Gender Norms, Roles and Relations in Institutional Processes. OMS. 2011. Disponible en: https://www.who.int/gender/mainstreaming/GMH_Participant_ConsideringGenderNorms.pdf

Gender Mainstreaming in Human Resource Policies, Processes and Systems A Training Manual. Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN). 2015. Disponible en: <https://asean.org/wp-content/uploads/2016/05/Gender-Mainstreaming-in-Human-Resource-Policies-Processes-and-Systems-A-Training-Manual1.pdf>

Gender Mainstreaming in Human Resource Policies, Processes and Systems A Training Manual. Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN). 2015. Disponible en: <https://www.vwt.org.au/menstrual-policy-2/>

E: ¿Cómo puedo medir los avances hacia la igualdad de género y llevar a cabo investigaciones?

Puntos clave

La recopilación de datos significativos sobre el trabajo de la IPPF en materia de igualdad de género es esencial para medir los cambios reales que abordan de forma explícita la reducción de la desigualdad de género o la mejora de la igualdad de género entre mujeres, hombres, personas transgénero y no binarias. Se mencionan varios indicadores posibles para cada una de las áreas descritas en esta sección.

Se propone una escala de relaciones de género que mide la igualdad y el poder dentro de las relaciones íntimas para medir el éxito en el cambio de las normas de género a través de programas y servicios de salud.

La investigación sobre la implementación que utiliza un enfoque que promueve la descolonización de la investigación, nos ayuda a entender qué funciona y qué no, y por qué necesitamos lograr la igualdad de género en las políticas, los programas y los servicios de la IPPF.



La recopilación de datos significativos sobre el trabajo de la IPPF en materia de igualdad de género es esencial para monitorear el progreso, destacar los logros, identificar brechas y promover el aprendizaje continuo.

Un marco de gestión de la igualdad de género basado en resultados

En un marco de gestión basada en resultados, los resultados en materia de igualdad de género pueden entenderse como cambios descriptibles o mensurables que abordan de forma explícita una reducción de la desigualdad de género, o una mejora de la igualdad de género entre mujeres, hombres, personas transgénero y no binarias. La identificación de resultados en materia de igualdad de género comienza con un análisis basado en el género del contexto y la lógica del proyecto o programa, que se trata con más detalle en las secciones 1B y 2A. El análisis de género proporciona una buena base de referencia, ya que determina los problemas actuales que deben abordarse en relación con las desigualdades de género en el acceso y el control de los recursos, la participación en la toma de decisiones y los derechos humanos.

Los indicadores de resultados se utilizan para medir los avances en los resultados previstos. Un indicador con perspectiva de género puede definirse como una unidad de medida cuantitativa o cualitativa para medir los cambios (resultados) en la igualdad de género. Se requieren datos desglosados por sexo para todos los indicadores con medidas relacionadas con las personas. Los datos también deben desglosarse por edad y otros factores de identidad como género, clase, raza, casta, etnia, cultura y capacidades (siempre que sea posible). Los datos desglosados sirven para sacar a la luz tendencias ocultas al hacer visibles a todas las personas, en particular a los grupos marginados y vulnerables que se ven implicados en una iniciativa.

Al ser el género una construcción social, la investigación científica favorece los datos desglosados por sexo frente a los desglosados por género. Sin embargo, la recopilación de datos desglosados por género es fundamental para comprender con matices cómo los programas transforman las normas de género. Al ser la IPPF una organización progresista, se espera que complementemos los datos desglosados por edad y sexo con datos de género siempre que sea posible.

A la hora de elaborar indicadores con perspectiva de género:

- Piense en dimensiones cualitativas como la calidad; medir el número de mujeres participantes y de personas de todos los géneros es importante, pero es igualmente importante seleccionar un indicador cualitativo para, por ejemplo, medir las percepciones de las propias mujeres sobre su capacidad para participar de forma efectiva, igualitaria y a todos los niveles.
- Elegir indicadores válidos de igualdad de género para cada resultado. Concéntrese en seleccionar información útil sobre la que pueda informar de forma realista.
- Recolecte datos para indicadores con perspectiva de género de una manera que tenga en cuenta el género.¹² Esto podría significar recolectar datos de mujeres y hombres, niños y niñas, personas transgénero y no binarias por separado.
- Se requieren datos desglosados por sexo para todos los indicadores con medidas relacionadas con las personas.

¹²Para más información, consulte "How to gather data on sexual orientation and gender identity in clinical settings" [Cómo recopilar datos sobre orientación sexual e identidad de género en entornos clínicos] e "Information and data collection involving gender and sexuality" [Información y recopilación de datos sobre género y sexualidad] en el recuadro Más información al final de esta sección.

Ejemplos de indicadores del cambio transformador de género

La directriz “Medición del cambio transformador de género: Una revisión de la literatura y de las prácticas prometedoras” esboza indicadores específicos que son relevantes desde una perspectiva de programación para medir el cambio transformador de género. Los indicadores se organizan en tres dimensiones: agencia, relaciones y estructuras. De este modo, se reconoce que el cambio transformador incluye no solo trabajar con las mujeres para que adquieran nuevas habilidades y confianza (agencia), sino implicarse en las relaciones de las mujeres y en las estructuras e instituciones (incluidos los sistemas de creencias y las instituciones de mercado) que conforman la vida de las mujeres. Junto con las tablas de indicadores, se incluyen varias prácticas y procesos prometedores para medir estos indicadores.

De este modo, se reconoce que el cambio transformador incluye no solo trabajar con las mujeres para que adquieran nuevas habilidades y confianza (agencia), sino implicarse en las relaciones de las mujeres y en las estructuras e instituciones (incluidos los sistemas de creencias y las instituciones de mercado) que conforman la vida de las mujeres.

Movilidad y violencia de género

Agencia	Relaciones	Estructuras
• Capacidad para salir a pasear sola; libertad de movimientos. ^a • Medidas adoptadas por cada persona para cuestionar y cambiar la percepción cultural de la movilidad de las mujeres a nivel del hogar. ^b • Capacidad de las mujeres para visitar amistades, familiares y otras personas. ^c	• Los hombres informan a sus esposas de sus movimientos. ^d • Acción conjunta para cuestionar y cambiar las percepciones culturales de los derechos de las mujeres a nivel comunitario. • Actitudes y prácticas respetuosas de los niños hacia las niñas (disuadir del acoso). • Exposición de las mujeres a controles coercitivos. ^e	• Movilidad de las mujeres dentro y fuera de su localidad de residencia, en comparación con los hombres. ^f • Actitudes hacia la libertad de movimiento de las mujeres. • Índices de abusos, agresiones y acoso contra las mujeres en espacios públicos. ^c

Fuentes: ^a Alsop et al. 2006; ^b Mayoux 2000; ^c Golla et al. 2011; ^d CARE Pathways; ^e Mason y Smith en Alsop y Heinsohn 2005; ^f CIDA 1997 en Ibrahim y Alkire 2007.

Violencia de género

Agencia	Relaciones	Estructuras
• Percepciones y actitudes hacia la violencia de pareja, los malos tratos, las prácticas tradicionales nocivas, los castigos corporales y la violencia en la comunidad. ^a • Percepciones en relación con la masculinidad, la sexualidad, la homofobia y la igualdad de derechos entre géneros. ^a	• Disminución del comportamiento controlador (véanse los indicadores relacionados con la movilidad y los espacios públicos). ^b • Aumentar la negociación en las relaciones íntimas y sexuales. ^b • Ausencia de amenazas de violencia por parte de la pareja y dentro de la comunidad.	• Tolerancia y aceptación de la violencia de género. ^b • Opiniones sobre las actitudes de la comunidad en torno a: • violencia y abuso dentro de la pareja • prácticas tradicionales dañinas • violencia de género no doméstica • personas sobrevivientes y personas perpetradoras de la violencia • vínculos y disponibilidad de iniciativas y agentes de prevención de la violencia de género. ^b • Políticas de empleo sensibles a la violencia de género entre personas empresarias ^c • Mecanismos de prevención y respuesta a la violencia de género en instituciones clave (mercados, servicios y espacios educativos): • Infraestructura • mitigación y sistemas de respuesta ^b

Fuentes: ^a Barker et al. 2011; ^b Bloom 2008; ^c CUSAID s.f.

Conocimiento, sensibilización y toma de conciencia

Agencia	Relaciones	Estructuras
• Conocimiento de los procesos culturales, jurídicos y políticos. ^a • Comunicación asertiva. • Capacidad de negociación (en mercados). ^b • Alfabetización de las mujeres y acceso a una amplia oferta educativa. • Acción individual para cuestionar y cambiar la percepción de los derechos y las capacidades de las mujeres. ^a • Sensibilización de las mujeres sobre sus derechos y práctica de estos. ^c	• Compromiso con la educación de las hijas. ^c • Apoyo en el hogar a las mujeres que ejercen sus derechos. ^c • Conciencia colectiva de la injusticia. • Reducción de las brechas en los medios de subsistencia y las capacidades empresariales y de negocio de hombres y mujeres.	• Diferencias de sexo en el acceso a la información y los servicios (como la extensión). • Grado de capacitación o creación de redes entre las mujeres locales, en comparación con los hombres. ^d • Eliminación de las barreras de acceso a los procesos culturales, jurídicos y políticos. ^a • Aceptación sistémica de la legitimación de las mujeres y su inclusión. ^c

Fuentes: ^a Mayoux 2000; ^b Alsop y Henson 2005; ^c Malhotra et al. 2002; ^d CIDA 1997 en Ibrahim y Alkire 2007.

Algunos indicadores de alto nivel para medir el cambio transformador de género en la IPPF

Aunque los programas y los servicios de salud de cada persona requerirán indicadores específicos con perspectiva de género, se sugieren los siguientes indicadores para el monitoreo de los avances:

Indicadores sugeridos: diseño de nuevos programas/movilización de recursos

- Número/proporción de propuestas para las que se ha realizado un análisis de género
- Número/proporción de propuestas que incluyen actividades específicas para lograr la igualdad de género
- Número/proporción de propuestas que incluyen indicadores específicos para medir si el programa es transformador en materia de género (consulte el recuadro siguiente)

Indicadores sugeridos: incidencia

- Número de iniciativas políticas y/o cambios legislativos nacionales exitosos en apoyo a la igualdad de género a los que contribuyó la incidencia de la IPPF.
- Número de países con una línea presupuestaria a nivel nacional y/o local para actividades de igualdad de género.
- Número de países que han publicado datos de salud desglosados por edad y sexo en el último año.
- Número de alianzas con organizaciones de derechos humanos, de mujeres y otras organizaciones de la sociedad civil para promover y avanzar en la igualdad de género.

Indicadores sugeridos: prestación de servicios de salud e implementación de programas

- Proporción de AM que tienen sistemas de registro de personas usuarias que capturan los datos por sexo y edad.
- Proporción de AM que informan al Secretariado de la IPPF datos desglosados por persona usuaria, sexo y edad al menos una vez al año.
- Proporción de AM que utilizan una escala de relaciones de género para realizar un seguimiento de los cambios con sus personas usuarias a lo largo del tiempo (consulte el recuadro siguiente) y proporción de estas que ven transformadas las normas de género perjudiciales.
- Proporción de AM que han completado un cuestionario de autoevaluación de género (por ejemplo, sobre servicios de salud) en los últimos dos años y puntuación promedio entre las AM para cada una de las diferentes dimensiones de los servicios y programas de salud.
- Datos desglosados por sexo de todos los servicios de salud prestados.

Indicadores sugeridos: nivel institucional

- Proporción de mujeres en la alta dirección.
- Número/proporción de Asociaciones Miembro de la IPPF que han completado la Herramienta de Evaluación de Género de la IPPF en los últimos 5 años.
- Tamaño del presupuesto asignado a nivel del Secretariado para la igualdad de género.
- Número de oficinas del Secretariado que han revisado todas las políticas existentes para asegurar que son transformadoras de género.
- Número de oficinas del Secretariado en las que se ha realizado una auditoría de género en los últimos tres años y se han compartido las conclusiones.
- Proporción del personal del Secretariado que ha recibido capacitación en programación transformadora de género en los últimos dos años.
- Proporción de nuevo personal del Secretariado que ha completado un curso de introducción al género.
- Número de AM que disponen de una línea presupuestaria específica para programas de igualdad de género.

Cuadro 1: Escala de relaciones de género

Es difícil medir la transformación de género. Esto se debe a que no existe un único indicador que pueda medir las normas de género, los valores y las actitudes en torno al género, el empoderamiento de las mujeres y otros aspectos del género. En su lugar, es necesario utilizar una escala de género que proporcione una puntuación numérica tras agregar múltiples indicadores relacionados con las normas de género. Esto puede utilizarse para medir el éxito de los programas y las intervenciones de los servicios de salud en el cambio de estas normas. La Escala de relaciones de género mide la igualdad y el poder dentro de las relaciones íntimas, incluidas las actitudes hacia los roles y expectativas de género, la toma de decisiones en torno al sexo y la reproducción, la toma de decisiones en el hogar, la violencia y la comunicación.

- **Propósito y justificación:** Medir la equidad y el poder en las relaciones íntimas. El indicador también actúa como marcador del uso de un método anticonceptivo moderno.
- **Método de medida:** Encuesta a las personas beneficiarias que incluye 23 puntos repartidos en dos subescalas (equidad y poder). Durante la encuesta, se lee cada punto a las personas participantes y se les pregunta si están de acuerdo, en desacuerdo o no están seguras. Si la respuesta promueve la igualdad de género (es decir, es positiva), se codifica como 1 y si es contraria a la igualdad de género (es decir, es negativa) o la persona no está segura, la respuesta se codifica como 0. Las escalas se crean sumando los puntos de cada escala. Las preguntas de la escala pueden verse más abajo.
- **Frecuencia de medición:** No se espera recoger datos de forma rutinaria para este indicador, pero se sugiere incluirlo en la línea de base y en la valoración final de todos los proyectos con financiamiento restringido relacionados en los que la igualdad de género y la transformación de las normas de género se consideren una parte importante del proyecto. El uso de esta escala permitirá medir si las normas de género se han transformado durante el proyecto.
- **Desglose:** Por edad y sexo, complementados con datos sobre género.
- **Directrices de interpretación:** Una puntuación más alta en la subescala de igualdad indica actitudes más igualitarias hacia los roles de género. Una puntuación más alta en la subescala de poder indica una mayor percepción de agencia o poder personal en una relación. Una puntuación de poder más alta parece estar asociada a un mayor uso de anticonceptivos por parte de los hombres y también de algunas mujeres, mientras que las actitudes más equitativas en materia de género influyen más en el uso de anticonceptivos entre las mujeres que entre los hombres.
- **Fortalezas:** Se trata de una escala de eficacia probada que recoge información sobre la equidad y el poder en las relaciones íntimas de los hombres y las mujeres, y que puede utilizarse para evaluar los cambios a lo largo del tiempo.
- **Debilidades:** Según el Compendio de Escalas de Género de 2010, se necesita más investigación cualitativa para abordar cómo se perciben los puntos de las subescalas y en qué medida captan la comprensión local de las normas y los comportamientos de género.

Escala de equilibrio de poder (Pulerwitz et al., 2000)

- Mi pareja tiene más voz que yo en las decisiones importantes que nos afectan.
- Tengo más compromiso con esta relación que mi pareja.
- Una mujer debe poder hablar abiertamente de sexo con su marido.
- Mi pareja dicta con quién paso el tiempo.
- Cuando mi pareja y yo no estamos de acuerdo, la mayoría de las veces se sale con la suya.
- Me siento a gusto al hablar de planificación familiar con mi pareja.
- Me siento a gusto hablando de VIH con mi pareja.

Escala de actitudes equitativas (Pulerwitz y Barker, 2008)

- Los hombres necesitan más sexo que las mujeres.
- No se habla de sexo, solo se practica.
- Es responsabilidad de la mujer evitar quedar embarazada.
- Un hombre debe tener la última palabra sobre las decisiones en su casa.
- Los hombres siempre están dispuestos a tener relaciones sexuales.
- La mujer debe tolerar la violencia para mantener unida a la familia.
- Un hombre necesita a otras mujeres aunque las cosas con su esposa vayan bien.
- Un hombre puede pegarle a su mujer si ella no quiere tener relaciones sexuales con él.
- Una pareja debe decidir junta si quiere tener hijos.
- Cambiar pañales, bañar y dar de comer a los hijos es responsabilidad de las madres.
- Una mujer puede sugerir el uso de preservativos igual que un hombre.
- Un hombre debe saber lo que le gusta a su pareja durante el sexo.
- Un hombre y una mujer deben decidir juntos qué tipo de anticonceptivo utilizar.
- Un hombre real produce un hijo varón.
- Hombres y mujeres deben compartir las tareas domésticas.
- Una mujer no debe iniciar las relaciones sexuales.

Investigación

La investigación es una parte importante de la medición del progreso. Aunque el monitoreo y la evaluación pueden proporcionar información sobre qué programas apoyan los enfoques transformadores de género y cuáles no, no analizan por qué ocurre esto ni los elementos necesarios para ampliarlos o reproducirlos en otros contextos. La investigación sobre la implementación, centrada en la igualdad de género, debe integrarse en todos los programas para comprender qué, por qué y cómo funcionan (o no) las intervenciones en el “mundo real”. Puede poner a prueba enfoques para mejorarlos desde la perspectiva de la igualdad de género. Esta investigación también debe realizarse desde un enfoque de investigación “descolonizador” que ponga en primer plano las voces, los conocimientos y las experiencias locales – en especial de los grupos marginados– como centro del proceso de investigación. Por supuesto, utilizará un enfoque interseccional, comprenderá la dinámica del poder y se basará en los derechos humanos, todos ellos elementos clave para comprender el impacto de las políticas, los programas y la prestación de servicios de la IPPF en la igualdad de género.



Esta investigación también debe realizarse desde un enfoque de investigación “descolonizador” que ponga en primer plano las voces, los conocimientos y las experiencias locales –en especial de los grupos de población marginados– como centro del proceso de investigación.

Lista de verificación



¿Existen en su programa **indicadores con perspectiva de género** que midan los cambios en la igualdad de género?



¿Están todos los **datos de prestación de servicios desglosados al menos por sexo y edad**?



¿Existen **procedimientos para garantizar que la investigación que se lleva a cabo apoya la igualdad de género**?



En el último mes, ¿ha intentado **aprender más sobre la igualdad de género** y cómo afecta a la SDSR (por ejemplo, leyendo blogs/artículos, hablando con personas expertas, asistiendo a cursos de capacitación, viendo charlas TED, etc.)?

Para más información

Results-Based Management Tip Sheet 4.1 - Gender Equality. Global Affairs Canada. 2017. Disponible en: https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/rbm-gar/tip_sheet_4_1-fiche_conseil_4_1.aspx?lang=eng&_ga=2.43413797.125473562.1637609032-505547394.1637311558

Measuring Gender-Transformative Change: A Review of Literature and Promising Practices. Care USA. 2015. Disponible en: <https://www.care.org/news-and-stories/resources/measuring-gender-transformative-change-a-review-of-literature-and-promising-practices/>

A Compendium of Gender Scales. C-Change, USAID, FHI360. 2010. Disponible en: <https://www.c-changeprogram.org/content/gender-scales-compendium/relations.html>

How to Gather Data on Sexual Orientation and Gender Identity in Clinical Settings. The Fenway Institute. 2012. Disponible en: https://fenwayhealth.org/wp-content/uploads/2015/09/Policy_Brief_HowtoGather..._v3_01.09.12.pdf

Para más información (continuación)

Information and Data Collection Involving Gender and Sexuality. The Centre. Disponible en: https://www.kings.uwo.ca/kings/assets/File/research/lerc/Andrew%203ia_Asking%20about%20Gender%20and%20Sexuality.pdf

Implementation Research: What It Is and How to Do It. David Peters et al. BMJ. 2013. Disponible en: <https://www.bmj.com/content/347/bmj.f6753>

How Do We 'Decolonise' Research Methodologies. Nora Ndege y Joel Onyango. Africa Research and Impact Network / African Centre for Technology Studies. 2021. Disponible en: <https://steps-centre.org/blog/how-do-we-decolonise-research-methodologies/>

#BukavuSeries: <https://bukavuseries.com/the-bukavu-expo/> Examinar las vulnerabilidades de las personas investigadoras locales, plantear preguntas difíciles en torno a la cuestión de la autoría en las colaboraciones Norte-Sur, pedir una mayor rendición de cuentas a las comunidades encuestadas, y suscitar el debate en torno a una amplia gama de otras cuestiones demasiado a menudo ignoradas durante la fase de trabajo de campo de la investigación académica, como el trauma y el estrés emocional.

Conclusión

¿Y ahora?
¿Qué debo hacer de
forma diferente?

Conclusión: ¿Y ahora? ¿Qué debo hacer de forma diferente?

Punto clave

En cualquier función que desempeñe dentro de la IPPF, hay actividades cotidianas que puede llevar a cabo para ver el mundo a través de una lente de género y mejorar la igualdad de género

Sea cual sea la función que desempeñe en la IPPF, usted puede aportar su granito de arena para mejorar la igualdad de género. He aquí cinco sencillas sugerencias:

1. Mirar a diario el mundo a través de una lente de género:

Dejar de tener una actitud sin conciencia de género y, en su lugar, tomar conciencia de género mirando el mundo a través de una lente de género todos los días. Esto significa analizar quién tiene el poder, cómo lo utiliza, cómo apoya/perjudica a las personas de distinto género.

2. Evaluar si su trabajo es transformador de género:

Aportar una lente de género para valorar si su trabajo transforma las relaciones de poder desiguales existentes o las afianza aún más. Por ejemplo, revisar a través de una lente de género:

- cada nueva propuesta de proyecto que se desarrolle
- legislación nacional o internacional vigente o propuesta
- proyectos, programas o prestación de servicios existentes
- políticas de RR. HH.
- comunicaciones sobre distintos temas
- cultura y sistemas institucionales como las estructuras salariales, la acreditación de filiales o las prácticas de contratación, etc.

“Lo que pasa con la capacitación en género es que no es posible en ningún lugar del mundo ver una diferencia importante de inmediato con una o dos capacitaciones. Es un proceso”.

Persona informante clave entrevistada, Revisión intermedia de la Estrategia de Igualdad de Género de IPPF (2019).

3. Medirlo:

Sea cual sea su función, busque una forma de medir el impacto que tiene su trabajo en la igualdad de género. Esto podría hacerse mediante estudios de referencia y finales, indicadores de resultados esperados, autoevaluaciones de género, auditorías de género, revisiones salariales, etc.

4. Aprender más:

Comprenda mejor las complejidades de la igualdad de género y cómo esta afecta a los resultados de la SDSR leeyendo blogs/artículos, hablando con personas expertas, asistiendo a actividades de capacitación, viendo charlas TED, etc.

5. Convertirse en una persona defensora de género:

Empiece a apoyar a otras personas para que aprendan más sobre la igualdad de género y haga que rindan cuentas si hacen cosas sin conciencia de género.

Cuestionar el poder y la desigualdad de género también puede llevar a ser impopular. También puede dar lugar a represalias. Si experimenta, ve o escucha alguno de estos casos, denuncie a través de IPPF SafeReport: <https://www.ippf.org/ippfsafereport>

La IPPF se compromete a crear un entorno y una cultura de seguridad y positividad, y libres de daños para sus personas usuarias, su personal y cualquier otra persona que entre en contacto con sus actividades, en cualquier lugar en el que se encuentren.

El género sigue siendo una de las fuentes fundamentales de desigualdad y exclusión en el mundo. Trabajemos en conjunto para que esto sea cosa del pasado. Cada quien tiene un papel que desempeñar. ¿Qué va a hacer hoy para iniciar este camino?

Anexo I: Conceptos erróneos comunes

A menudo se piensa, de forma errónea, que la prestación de servicios de SDR automáticamente da como resultado la igualdad de género, o que la mejor forma de abordar las necesidades de un grupo desatendido es crear servicios independientes. Esto no siempre es así, y sin examinar las políticas, los programas o la prestación de servicios a través de una lente de género, no es posible ver si una acción es explotadora, complaciente o transformadora de género. Estos son algunos conceptos erróneos comunes:

1. El género solo tiene que ver con las mujeres.

En la búsqueda de la igualdad de género, la atención se ha centrado a menudo en las mujeres: cómo eliminar las barreras para la inclusión de las mujeres, cómo empoderar a las mujeres, cómo garantizar que las mujeres tengan acceso a la salud, la economía, la educación y otras oportunidades, etc. Si bien las mujeres y las niñas, en toda su diversidad, son las más expuestas a la violencia sexual y de género, a la pobreza y a que se les niegue la educación y el control sobre su propio cuerpo, es importante llegar a las causas profundas de esta desigualdad. El patriarcado en su esencia es perjudicial. Las normas de género y los desequilibrios de poder entre personas y grupos se filtran en todas las estructuras y sistemas, excluyendo a las mujeres y a las personas no binarias de la toma de decisiones y otorgándoles un papel “disminuido” en la sociedad. Por lo tanto, los esfuerzos que modifican esta dinámica, fomentan el cambio de comportamiento e incluyen a hombres y niños como aliados son fundamentales para avanzar en la igualdad de género.

2. Adoptar un enfoque transformador de género es complicado, costoso y lleva tiempo.

Esto no podría estar más lejos de la realidad y, de hecho, resulta más costoso ignorar la igualdad de género a la hora de diseñar e implementar programas, políticas y servicios de salud. Por ejemplo, la adopción de enfoques transformadores de género hace que los programas de EIS sean más eficaces, reduce la VSG, aumenta el acceso a los

anticonceptivos y reduce la transmisión del VIH. Consulte la sección 1D para obtener más información sobre todos estos enfoques.

3. La mayoría de nuestras personas usuarias son mujeres. ¿Esto significa que nuestros servicios son transformadores de género?

¡No necesariamente! Aunque es necesario aumentar el acceso de las mujeres a los servicios para mejorar los resultados de la salud sexual y reproductiva, la prestación de servicios por sí sola no garantiza que las personas prestadoras de salud tengan en cuenta cómo influyen las normas de género y la discriminación en la salud física y mental. Por ejemplo, los servicios de salud materna se prestan sobre todo a las mujeres, pero a menudo refuerzan los estereotipos de género. Muchas personas prestadoras de servicios asumen que todos los embarazos se producen en mujeres cisgénero y que todos los embarazos son deseados, ignoran los derechos de las mujeres y utilizan un lenguaje que refuerza la idea de que las mujeres deben asumir la principal responsabilidad como cuidadoras. Más allá del reconocimiento de las desigualdades de género, los servicios deben minimizar activamente su impacto.

4. Proporcionamos servicios a cualquier persona que acceda a nuestras instalaciones, con independencia de su sexo, edad, orientación sexual o identidad de género. ¿Esto significa que nuestros servicios son transformadores de género?

¡No! Garantizar que los servicios estén abiertos a todas las personas (por ejemplo, mediante políticas antidiscriminatorias o de no rechazo) es una parte clave de los servicios transformadores de género, pero no es suficiente. Si los valores y las actitudes de las personas prestadoras de servicios de salud no están en consonancia con estas políticas, podrían ser hostiles e incluso estigmatizadoras hacia las personas no binarias y los grupos marginados. Las desigualdades de género hacen que algunas personas no sean conscientes de su derecho a acceder a los servicios de salud, por lo que hay que tomar medidas proactivas para informar a algunas poblaciones sobre la gama de servicios a su disposición y atraerlas a los centros de salud. Por ejemplo, las personas trabajadoras sexuales pueden sentir que no tienen derecho a acceder a los servicios de violencia sexual y de género, y pensar que pueden ser estigmatizadas por su trabajo. En otras palabras, los servicios transformadores de género examinan todos los factores que afectan el acceso antes, durante y después de que las personas usuarias lleguen a nuestros servicios, abordan las normas y estereotipos de género y actúan para modificar las desigualdades.

5. Prestamos servicios de VSG. ¿Nuestros servicios son automáticamente transformadores de género?

Depende. La prestación de servicios de VSG es un componente esencial de un paquete de atención transformador de género. La VSG se deriva de la desigualdad de género y está asociada a una amplia gama de repercusiones negativas en la salud, incluidas las repercusiones en la salud sexual y reproductiva. Es esencial que los servicios de VSG se basen en un enfoque centrado en la persona sobreviviente y que se adhieran a los principios de seguridad, confidencialidad, no discriminación y respeto. Los servicios deben incluir una evaluación de la persona sobreviviente, un plan de seguridad, el suministro de información y apoyo, y la derivación a otros servicios importantes (por ejemplo, legales, de vivienda). Es esencial que exista un sistema de derivación centrado en la persona sobreviviente para que los servicios de VSG sean transformadores en materia de género. Es fundamental contar con un servicio que ofrezca a las personas usuarias la oportunidad de compartir sus experiencias de VSG y de adoptar medidas preventivas y de mitigación. Los servicios de VSG pueden prestarse en instalaciones separadas; sin embargo, es más probable que las personas accedan a un servicio que ofrezca un paquete completo de servicios.

6. Disponemos de una clínica especializada para hombres. ¿Es una buena estrategia para lograr una atención con perspectiva de género?

Depende. La viabilidad de esta estrategia depende del contexto y solo debe aplicarse tras haber realizado una evaluación de género. Por ejemplo, si los hombres no acuden a una clínica mixta porque es indigno de ellos acudir a una clínica “para mujeres”, ofrecer una clínica separada es una acción explotadora de género; en otras palabras, es empeorar la situación actual. Sin embargo, si la evaluación de género concluye que no es el caso y una clínica masculina especializada puede ayudar a abordar las necesidades específicas de salud sexual y reproductiva de los hombres en toda su diversidad, esto podría ser beneficioso. Es importante señalar que no todas las organizaciones disponen de los recursos necesarios para abrir clínicas especializadas para hombres. En cambio, algunas organizaciones pueden considerar más práctico, y más adecuado a su contexto, agregar servicios pertinentes para los hombres en sus instalaciones existentes, por ejemplo.

7. Implementamos campañas para ofrecer servicios de salud sexual y reproductiva para personas jóvenes no binarias. ¿Es una buena estrategia para lograr servicios con perspectiva de género?

Sí, pero no es suficiente. Las normas y las desigualdades de género generalizadas afectan la salud física y mental de las personas jóvenes en toda su diversidad, incluidas aquellas que se identifican como no binarias. En particular, es importante utilizar un lenguaje inclusivo en las interacciones entre las personas usuarias y las personas prestadoras de servicios, con independencia de su orientación sexual, identidad y expresión de género, o características sexuales. Las campañas diurnas para ofrecer servicios gratuitos a estas poblaciones pueden ayudar a generar confianza entre ellas y contribuir a reducir el estigma. Algunos pasos importantes hacia unos servicios transformadores de género son elaborar materiales visuales que promuevan el respeto y la diversidad, garantizar que las personas prestadoras de servicios estén capacitadas en las necesidades específicas de las personas no binarias y derivar a las personas no binarias a otros servicios y organizaciones que puedan ofrecerles apoyo adicional cuando lo necesiten.

