



Por Camille Evans

# Herramienta de Género para las Líneas de Ayuda para Niñ@s y Jóvenes

# ÍNDICE



## SECCIÓN I

# Introducción

04

¿Qué es el Programa Girl Power?.....	04
¿Por qué una Herramienta de Género?.....	05
¿Cómo Usar esta Herramienta?.....	05
Estándares Mínimos para la Transversalización del Género en las Líneas de Ayuda para Niñas.....	06

## SECCIÓN II

# Cómo Empezar

08

Fundamento de los Conceptos de Género: Qué es Género, Desigualdad de Género y Violencia Basada en Género .....	08
Enfoques para Responder y Prevenir la Desigualdad de Género y la Violencia basada en Género .....	20
La Intersección de Protección de la Niñez y Género.....	23
El Marco Legal Internacional y Regional relacionado al Género .....	28
Glosario de Términos relacionados con Género y Violencia Basada en Género .....	33

SECCIÓN III

# Recursos Humanos

38

A. Guía de Implementación de la Herramienta de Género.....	38
B. Apoyo a los Trabajadores y Voluntarios .....	63
C. Apoyo al Desarrollo Organizacional Políticas de Género .....	64
Recursos: Políticas de Género.....	65
Orientación sobre el Reclutamiento, Retención y Promoción de Mujeres en Posiciones de Liderazgo.....	70

SECCIÓN IV

# Planificación de Programas

73

Análisis de Género .....	73
Cómo realizar un Análisis de Género para su Organización .....	76
Visión General de las Herramientas de Análisis de Género : Adaptación para el Uso con Niños y Niñas .....	81
Herramienta de Exploración de la Sensibilidad al Género.....	82
Monitoreo y Evaluación.....	85
Socios Esenciales para la Derivación.....	87
Plantilla Memorando de Entendimiento - Promover la Conciencia de Género en Acuerdos y Asocios .....	88

# Reconocimientos

91

Liberación de Responsabilidad.....	91
------------------------------------	----



## ¿Qué es el Programa Girl Power?

Child Helpline International (CHI) es una red mundial de líneas de ayuda para niñas que trabaja para proteger los derechos de la niñez. Trabajamos en 145 países (hasta mayo del 2015) y estamos fundamentados en la creencia de que l@s niñas y jóvenes no solamente tienen derechos, sino que son las personas más idóneas para identificar sus problemas si es que se les provee de las herramientas apropiadas.

El programa 'Girl Power: Igualdad de Derechos y Oportunidades para las Niñas y las Mujeres Jóvenes' es un esfuerzo de seis organizaciones de la sociedad civil holandesa que trabajan en conjunto para fortalecer las capacidades de los socios en 10 países en desarrollo.

La Alianza Girl Power está formada por Plan Holanda, CHI, Defence for Children-ECPAT, Free Press Unlimited, ICDI y Women Win. La Alianza Girl Power reconoce que la igualdad de género y los derechos de la niñez están interconectados y que la discriminación basada en el género es tanto una causa y una consecuencia fundamental de la pobreza infantil. La misión de Girl Power es garantizar que todos los niños y las niñas puedan disfrutar de sus derechos y participar plenamente en el desarrollo social, económico y político en sus países. Para esto es necesario que luchemos contra la desigualdad de género y la discriminación y que cumplamos con los marcos de los principios de derechos humanos establecidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer y la Convención Sobre los Derechos del Niño.



El empoderamiento de las niñas y mujeres jóvenes es una inversión estratégica para la reducción estructural de la pobreza y el desarrollo humano general. El programa Girl Power es el resultado de la investigación participativa y de consultas a nivel nacional, regional e internacional con una amplia representación de actores. Los 10 programas de país elaborados a su medida y el análisis contextual respectivo fueron desarrollados en cooperación cercana con los socios locales del Consorcio holandés. En cada uno de los 10 países, CHI trabaja a través de sus líneas de ayuda miembros de la red. Los países que están bajo el Programa Girl Power son: Bangladesh, Bolivia, Ghana, Etiopía, Liberia, Nepal, Nicaragua, Paquistán, Sierra Leona y Zambia.

# ¿Por qué una Herramienta de Género?

La Herramienta de Género de CHI aprovecha la capacidad y el conocimiento adquirido a través del programa Girl Power y busca establecer estándares mínimos para la transversalización del género que puedan ser usados por las líneas de ayuda para niñas dentro de los países Girl Power y además, cuando se operan los servicios de líneas de ayuda. Esta herramienta pretende ser una guía práctica que tome en consideración las operaciones de las líneas de ayuda cuando se capacitan consejeros, se realizan servicios de difusión y se recogen datos. Además, esta herramienta contiene una base teórica, así como lineamientos, recursos y módulos de capacitación que permiten a los miembros de CHI implementar estándares mínimos de manera práctica.

## ¿Cómo Usar esta Herramienta?

Esta herramienta está diseñada para ser una guía práctica para la implementación de estándares mínimos para facilitar la transversalización del género para los miembros de Child Helpline International. La herramienta está organizada para brindar información, herramientas y recursos que puedan ser utilizados por los gerentes, actores clave, trabajadores y voluntarios de las líneas de ayuda para niñas.

La herramienta se divide en cuatro secciones:

- **SECCIÓN I:** Introducción
- **SECCIÓN II:** Cómo Empezar
- **SECCIÓN III:** Recursos Humanos
- **SECCIÓN IV:** Planificación de Programas

Cada sección y tópico en el Índice contiene un vínculo al material para esa sección o tópico. Entonces, es posible revisar el Índice y decidir que tópicos o contenidos serían más relevantes para su rol o el tipo de recursos que usted está buscando, luego simplemente va a esa sección sin tener que pasar por todo el manual.

Se recomienda empezar con el documento Estándares Mínimos para la Transversalización del Género en las Líneas de Ayuda para Niñas ya que le brinda una visión general de lo que la herramienta espera lograr. Luego, se recomienda revisar la sección Fundamentos de los Conceptos de Género: Qué es género, desigualdad de género y la violencia basada en el género.

Desde aquí, será más fácil seleccionar las secciones y los recursos que le serán de utilidad o que son relevantes para su puesto de trabajo.

# Estándares Mínimos para la Transversalización del Género en las Líneas de Ayuda para Niñ@s

*Estándares Mínimos para integrar la transversalización del género, responder y prevenir a la violencia/vulnerabilidades en base al género para los programas de las líneas de ayuda para niñ@s*

Estos estándares le pueden servir para informar a la planificación, el diseño de programas y la implementación, monitoreo, evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje.

## Promover la Igualdad de Género a través de las Prácticas Internas

- **Estándar Mínimo 1:** Garantizar la asignación de recursos financieros y humanos apropiados para la promoción de la igualdad de género.
- **Estándar Mínimo 2:** Garantizar la vigencia y socialización de políticas y procedimientos de trabajo entre el personal y los socios para garantizar la igualdad de género en el lugar de trabajo. Estos deben incluir las políticas de recursos humanos en contra del acoso sexual.
- **Estándar Mínimo 3:** Garantizar la rendición de cuentas de la alta gerencia por la promoción de la igualdad de género.
- **Estándar Mínimo 4:** Desarrollar la capacidad del personal, socios y alta gerencia para ser sensible a temas de género e implementar políticas y programas que reflejen el acceso equitativo, la calidad de la atención y participación de niñas y niños / mujeres y hombres a través de inducciones, capacitaciones y reflexiones.
- **Estándar Mínimo 5:** Promover (tanto como sea posible) la representación equitativa de hombres y mujeres, niños y niñas en todos los niveles del personal, incluyendo personal del centro de llamadas, trabajadores / voluntarios que están en contacto directo con las personas que llaman (niñ@s y jóvenes y con adultos que llaman en nombre de niñ@s), consejeros de pares y personal de gerencia / alta gerencia.

## Integración del Análisis de Género en los Programas, Planificación y Evaluación

- **Estándar Mínimo 6:** En consulta con otros actores, recoger, analizar y reportar sobre las diferencias de género utilizando datos desagregados por edad y sexo (y otros factores si es relevante/posible) desde el comienzo y a lo largo del ciclo de proyectos, tomando en cuenta los aspectos de seguridad y accesibilidad.
- **Estándar Mínimo 7:** En consulta con las mujeres, hombres, niños y niñas, diseñar programas sensibles al género y culturalmente apropiados (ej. actividades de extensión, respuesta a las llamadas en base a los medios de comunicación, etc.) que aborden las necesidades y los requerimientos de seguridad de los más vulnerables y restauren las injusticias específicas de género. El diseño de programas debe incorporar una estrategia de género, así como elementos de política e incidencia.
- **Estándar Mínimo 8:** El análisis de género está integrado en el desarrollo de los marcos de monitoreo, evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje y en la implementación de los sistemas de monitoreo y evaluación.

## Participación, Dignidad y Empoderamiento

- **Estándar Mínimo 9:** Garantizar que el acceso y la participación en las líneas de ayuda sea igualitario y seguro y se promueva la participación significativa de niñas y niños, mujeres jóvenes y hombres jóvenes.
- **Estándar Mínimo 10:** Promover activamente la dignidad y el empoderamiento de l@s niñ@s en la planificación e implementación de la línea de ayuda y en la retroalimentación regular a la línea de ayuda, a través de una consulta equitativa de niñas y niños.
- **Estándar Mínimo 11:** Garantizar que se promueven los derechos de las niñas y su empoderamiento y se asegure el apoyo de los niños (no solo la consulta) para que ellos sean aliados en el empoderamiento de tod@s l@s niñ@s - tanto niñas como niños.

## Abordar la Violencia Basada en Género (VBG) y la Prevención de la Explotación y Abuso Sexual

- **Estándar Mínimo 12:** Incidir con actores clave, en la medida de lo posible, para que existan políticas y prácticas sensibles al género.
- **Estándar Mínimo 13:** Proteger a los beneficiarios de la explotación y abuso sexual cometido por parte del personal y los socios.
- **Estándar Mínimo 14:** Establecer competencias y brindar capacitación regular al personal sobre la respuesta a la violencia basada en género y la prevención de la misma.
- **Estándar Mínimo 15:** Establecer socios esenciales de referencia (con gobiernos, organizaciones de la sociedad civil -OSC- y el sector privado) y redes para abordar la violencia basada en género y otros temas relacionados al género.



# Fundamento de los Conceptos de Género: Qué es Género, Igualdad de Género y Violencia Basada en Género

## Entender el Género

El género se refiere a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que son aprendidas y están profundamente arraigadas en cada cultura, puede cambiar con el tiempo y tiene una amplitud de variaciones entre y dentro de las culturas. "Género" determina los roles, responsabilidades, oportunidades, privilegios, expectativas y limitaciones para hombres y para mujeres en cualquier cultura<sup>1</sup>.

*Para entender simplemente el concepto de género...*

Nacemos con las características biológicas asociadas a ser mujeres u hombres, pero aprendemos a ser niñas y niños que se convierten en mujeres y hombres. Mientras crecemos como niñas y niños, se nos enseñan las actitudes y los comportamientos que deben tener las niñas y los niños. También somos colocados en roles y actividades por parte de nuestros padres, docentes, líderes religiosos y la comunidad en general que son usualmente específicos para niñas y niños. Es el comportamiento aprendido lo que da forma a nuestra identidad de género y determina nuestros roles de género.

Los roles de género tienen una enorme importancia en nuestras vidas. La sociedad decide cómo se dividen los roles y responsabilidades entre hombres y mujeres. Cada rol y responsabilidad tiene sus propios privilegios y oportunidades, los cuales brindan a su vez orientación a las expectativas que uno tiene para dichos roles y responsabilidades y ponen limitaciones a lo que las personas pueden y no pueden hacer. Como resultado, a través de los roles de género la sociedad decide qué privilegios y oportunidades tendrán los niños y las niñas, las mujeres y los hombres. Aún más, la sociedad utiliza los roles de género para decidir qué se espera de un hombre y una mujer y qué limitaciones tienen los hombres y mujeres en la comunidad. En vista de que la sociedad utiliza la delineación de los roles y responsabilidades de género como un medio para dividir los privilegios y oportunidades, así como para trazar las expectativas y limitaciones de mujeres y hombres en nuestras familias y comunidades, podemos ver cómo se distribuye el acceso a la toma de decisiones y al poder entre hombres y mujeres. Dependiendo de la disparidad de poder entre hombres y mujeres en cada sociedad, podemos ver cuánto acceso y control sobre los recursos y los servicios tienen las mujeres y los hombres.

<sup>1</sup> Género según lo definen los Lineamientos Para las Intervenciones Basadas en Género en el Entorno Humanitario: Con Enfoque en la Prevención y en la Respuesta a la Violencia Sexual en Emergencias (Grupo de Trabajo del Comité Permanente Interinstitucional sobre Asistencia Humanitaria, Septiembre 2005).

## Explorar la División de los Roles y Responsabilidades de Género<sup>2</sup>

Las siguientes páginas incluyen ejemplos de cómo los roles y responsabilidades de género están divididos entre hombres y mujeres. Estos ejemplos analizan las expectativas y limitaciones que involucran a cada rol así como las oportunidades y privilegios disponibles. Usted puede utilizar estos ejemplos para generar discusión y para ayudarle a analizar sus propios supuestos sobre la división de los roles y responsabilidades de género.

### División del trabajo:

#### ¿Qué tipo de tareas del hogar se espera que hagan las niñas en comparación a los niños?

- Las niñas tienden a trabajar dentro del hogar y los niños afuera;
- Las niñas tienden a trabajar para otros en el hogar, por ejemplo: cocinar, lavar los platos, limpiar la casa y lavar la ropa; a los niños se les pide que hagan mandados;
- Las niñas tienden a hacer cosas por los niños como servirles la comida, limpiar lo que ensucian y lavar su ropa; a los niños en algunas culturas se les pide que escolten a las niñas en público.
- Cuando las niñas crecen, se les pide que se queden en casa para ayudar a sus madres con las tareas, mientras que a los niños se los motiva para que rindan en la escuela.

### Códigos de vestimenta:

#### ¿Qué tipo de ropa e indumentaria se espera que usen las niñas y los niños?

- Se espera que las niñas y los niños se vistan diferente desde el momento que nacen. Estas diferencias pueden variar entre culturas y sociedades.
  - En algunas culturas cuando un bebe nace, a las niñas se les da ropa de color rosado, mientras a los niños se los viste de azul.
  - A los niños se les da ropa con autos y motivos deportivos y las niñas se les viste con ropa que tengan flores y corazones.
  - Los uniformes de la escuela de los niños son con pantalones y los uniformes de las niñas son con faldas.
  - Las niñas llevan el cabello largo y con trenzas .Los niños llevan el pelo corto.
  - Las niñas usan joyas y maquillaje y los niños no.



<sup>2</sup> De The Basics Concepts of Gender Based Violence. Un manual usado por el Comité Internacional de Rescate, Etiopía Programa VBG - Campamento Shimelba, 2006.

## Explorar la División de los Roles y Responsabilidades de Género

### Segregación física de niños y niñas:

En muchas culturas, las niñas y los niños son segregados/separados a temprana edad;

- A veces se les motiva a jugar o simplemente a hacer actividades con personas de su propio sexo:
  - ¿"Por qué no juegas "bebé" con otras niñas?"
  - "Tú eres un niño. Debes comer del plato de tu padre" ¿Qué significa esto?
- A veces se les dice que no jueguen o no hagan actividades con personas del sexo opuesto:
  - "Hijo ven a trabajar a los campos conmigo. No debes estar cocinando con tu madre, ese es el trabajo de las mujeres".
  - "Hija debes sentarte afuera de la iglesia/mezquita con tu madre. Solo a los hombres se les permite entrar en el lugar de adoración".
- A veces se les dice que no se involucren en ninguna actividad en la que tengan contacto físico con las personas del sexo opuesto:
  - "El fútbol es muy duro para las niñas".
  - "No quiero que mi hija vaya a la escuela. Allí hay niños y no sé lo que podría suceder".
  - "Te estás convirtiendo en una mujer, debes asegurar que estas bien vestida y bien cubierta".

### Los tipos de juegos que las niñas y los niños juegan:

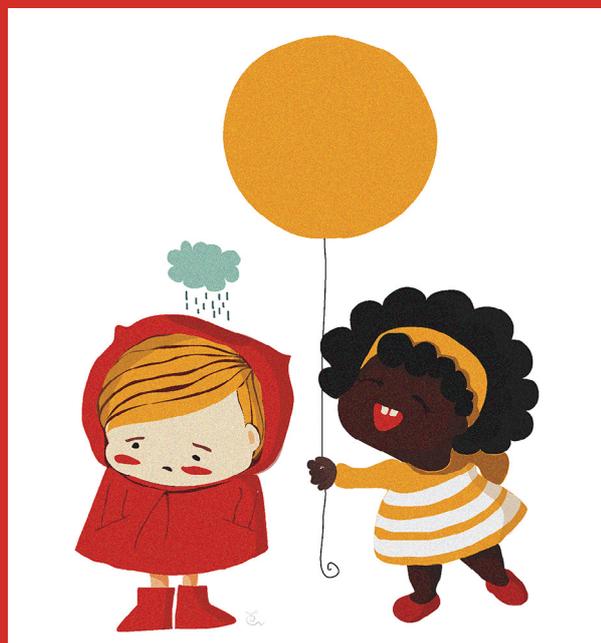
¿Qué tipo de juegos se espera que las niñas y los niños jueguen?

- No se incentiva a las niñas para que practiquen juegos como el fútbol, que involucra una actividad física vigorosa y el contacto físico mutuo;
  - ¿Cuál es una de las razones por las cuales las niñas no son técnicamente adecuadas para el fútbol como los niños? A menudo porque no se les da la oportunidad de jugar día tras día con una pelota como a los niños.
- A los niños a menudo no se les permite jugar con muñecas o jugar a la casita.
  - Se piensa que los niños que no participan en juegos físicos rudos son "afeminados" (actúan "como una niña").

### Respuestas emocionales:

Si algo emocional sucede, ¿Cómo se supone que deben responder los niños y las niñas?

- En muchas culturas, si una niña se lastima está bien que ella lllore pero si un niño se lastima se espera que él actúe como un hombre y sea fuerte.
- En algunas culturas, si una niña desea sonreír o reír se espera que cubra su boca mientras que los niños pueden reírse escandalosamente.
- En algunas culturas, si una niña se enoja se espera que se quede en silencio y lo guarde para sí misma. Por otra parte, se espera que los niños actúen sobre su ira y hablen o a veces se les motiva a que peleen.
- Si a una adolescente le gusta un chico, se espera que ella actúe como tímida y no interesada. Si a un adolescente le gusta una chica, se le anima a acercarse a ella y pedirle una cita.



### Sexualidad:

¿Cómo se espera que los niños y niñas respondan a los sentimientos sexuales?

- Se espera que los niños/hombres inicien las relaciones sexuales.
- En muchas culturas se espera que las niñas y mujeres sean tímidas y digan no a los avances sexuales. Ellas no están supuestas a iniciar relaciones sexuales.
- Se desalienta la relación sexual precoz tanto para niños y niñas. Sin embargo, los padres tratan con menos dureza a un chico si es que se ha involucrado tempranamente en los actos sexuales.
- Entre los pares, un niño que tiene sexo precoz se le considera genial o “que se está convirtiendo en hombre”.
- Por otro lado, las niñas son severamente regañadas si es que inician relaciones sexuales tempranamente. Ellas son despreciadas y marginadas, y en algunas culturas o sociedades, dicho acto cometido por una niña es castigado con muerte.
- Si una niña se embaraza se le puede pedir que deje la escuela pero a menudo se permite que el niño continúe con sus estudios.



### Intelectual:

¿Cuáles son nuestras reacciones ante niñas y niños cuando expresan sus opiniones?

- No se espera que las niñas expresen sus opiniones, especialmente en compañía mixta. No se les hace preguntas sobre ciertos temas. Mientras que a los niños se les anima a que compartan sus opiniones sobre un tema en particular a medida que van creciendo.
- En la escuela, las investigaciones han demostrado que los docentes ponen más atención a los niños porque ellos esperan más de los niños que de las niñas.
- Durante un programa de capacitación sobre conciencia de género, una participante de Japón contó la historia cuando en una ocasión ella obtuvo las notas más altas de su clase, su maestro la llamó y le preguntó si estaría de acuerdo en que él le asigne las notas más altas al niño que en realidad estaba en segundo lugar. Él le explicó que no sería bueno para el niño ser el segundo en la clase y que a ella no le tratarían bien los niños si ella fuera mejor alumna que ellos.
- En algunas culturas se suele esperar que las niñas y mujeres actúen como si conocieran menos de lo que saben, mientras que se espera que los niños y hombres conozcan las cosas y tengan todas las respuestas.

Como hemos visto de los ejemplos de arriba, las percepciones de género influyen en nuestras vidas desde el momento en que nacemos. Cuando nacemos, las personas ven nuestras partes del cuerpo y nos identifican como niño o como niña y luego empiezan a tratarnos como ellos piensan que se debe comportar un niño o una niña. Nos dan ropa específica para vestir que nos identifican como niños o niñas. Nos enseñan juegos que son considerados juegos de niños o juegos de niñas. A veces, la alimentación y la cantidad de comida que recibimos está determinada por la forma en que ellos piensan que los niños deben comer y lo que las niñas deben comer. Como se puede ver, muchas de las cosas que nosotros pensamos son naturales para hombres y mujeres en realidad nos fueron enseñadas.

## Diferencias entre Sexo y Género

Es importante notar que el significado de género es diferente al significado de sexo. *El sexo describe las características biológicas que distinguen a hombres y mujeres.*

Específicas partes del cuerpo identificarán a un bebé como hombre o mujer. A medida que el niño crece, él o ella podrán realizar tareas biológicas que le seguirán identificando como hombre o mujer. La siguiente es una lista de las partes de nuestro cuerpo y las tareas biológicas que nos identifican como hombres o mujeres.

Identificadores Masculinos de Sexo	Identificadores Femeninos de Sexo
<ul style="list-style-type: none"><li>• Genitales masculinos (pene y testículos)</li><li>• Producción de esperma</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Genitales femeninos (vagina, útero y ovarios)</li><li>• Senos</li><li>• Portar al bebé</li><li>• Quedar embarazada</li><li>• Producción de óvulos</li><li>• Lactancia materna</li></ul>

## Los Roles de Género Cambian con el Tiempo y Varían de Cultura a Cultura

Debido a que los roles de género nos los enseñan, estos cambian con el tiempo cuando cambian las situaciones. También varían de cultura a cultura. Al igual que muchas cosas en nuestras culturas, como los eventos en nuestras vidas cambian, a menudo reflexionamos sobre los aspectos positivos y negativos de nuestras acciones, actitudes o roles y como se ajustan a nuevas situaciones. Podemos decidir continuar una actividad, actitud o rol, debido al impacto positivo que tiene en nuestra sociedad en ese momento, lo que sobrepasa cualquier aspecto negativo que pueda tener. Podemos decidir adaptar una actividad, actitud o rol a la nueva situación porque hay aspectos importantes en la práctica, actitud o comportamiento que siguen siendo importantes para nuestra cultura, pero otros aspectos se han convertido en nocivos, demasiado tediosos y ya no son necesarios. O, podemos decidir que no usaremos más una actividad, actitud o rol debido a que los aspectos negativos sobrepasan los positivos.

## Desigualdad de Género

La desigualdad de género es la diferencia en el poder y en el acceso a los recursos, derechos y privilegios en base a los roles de género y a la discriminación de género. La desigualdad de género toma diferentes formas, dependiendo de la organización social y estructura económica de una sociedad en particular y de la cultura de cualquier grupo dentro de esa sociedad. Aunque hablamos de igualdad de género, cuando hombres y mujeres están en situaciones similares son generalmente las mujeres quienes están en una posición desfavorecida con relación a los hombres<sup>3</sup>.

Los ejemplos de la desigualdad de género en diferentes áreas de nuestras vidas incluyen<sup>4</sup>:

### Ingresos

- Las mujeres reciben un salario menor que el de los hombres por el mismo trabajo o uno comparable. Además, las carreras y los roles profesionales que son predominantemente ocupados por mujeres tienen un salario inferior.

### El trabajo de la casa versus el trabajo fuera del hogar

- Generalmente existe un desequilibrio en la cantidad de trabajo y cuidado de niños que una mujer hace en comparación al hombre aún si pasan la misma cantidad de tiempo ganando el ingreso fuera de casa.
- Los hombres pueden también recibir más reconocimiento por sus contribuciones en el lugar de trabajo o en la comunidad.



### Salud

- En muchos países, los hombres tienen más prioridad que las mujeres en la distribución de los servicios de atención de salud.
- Las complicaciones relacionadas al parto son la principal causa de muerte de las mujeres jóvenes en países de desarrollo.
- A nivel mundial, las mujeres pueden estar de dos a cuatro veces más en riesgo que los hombres de infectarse con el VIH durante el sexo sin protección. Las políticas sexuales tienen un impacto en la transmisión del VIH/SIDA. Muchas mujeres con VIH/SIDA han sido infectadas a través de la explotación sexual infantil o por parejas que tuvieron múltiples parejas sexuales y se reusaron a usar condones.

### Educación

- La desigualdad de género también puede darse cuando las niñas reciben menos educación que los niños de la misma clase social. Casi dos tercios de las personas que no pueden leer y escribir en el mundo son mujeres<sup>5</sup>.



<sup>3</sup> Lorber, Judith (2012). Gender Inequality: Feminist Theory and Politics. Oxford University: pp.4-6

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Sin embargo en las sociedades occidentales la brecha de género en la educación se está cerrando en todos los niveles de educación, y entre algunos grupos, siendo las mujeres quienes sobrepasan a los hombres en los títulos de educación superior.

## Transversalización del Género

La transversalización del género es el escrutinio, desarrollo e implementación de políticas y leyes para asegurar que no haya efectos adversos particularmente para las mujeres<sup>6</sup>.

Tomando en cuenta los conceptos y roles de género descritos anteriormente, junto con las diferencias de poder que pueden ser vinculadas a los roles y a la desigualdad de género, es importante tener formas para contrarrestar algunos de los efectos de la inequidad de género. La transversalización del género:

- Pone en vigencia políticas y prácticas que son un apoyo a las necesidades de las mujeres y las niñas ya que como se ha demostrado ellas son las más afectadas adversamente por la desigualdad de género.
- Promueve el igual acceso, participación y toma de decisiones de las niñas y mujeres con niños y hombres.
- Generalmente se logra al conducir un análisis de género para identificar las potenciales desigualdades y luego crear e implementar políticas y compromisos que generen igualdad y sensibilidad para las mujeres y hombres / niñas y niños<sup>7</sup>.

Las mejores prácticas identifican varios ingredientes claves para la efectiva transversalización del género<sup>8</sup>:

- Una estrategia de género que destaca el enfoque para la transversalización de género incluye metas y objetivos de igualdad de género, un marco de políticas de género y los puntos de entrada para la igualdad de género acompañados por indicadores específicos de medición de desempeño y un análisis organizacional de género;
- Construir capacidades de igualdad de género a través de la orientación especializada de expertos de género o de asistencia técnica, herramientas de igualdad de género y entrenamiento y desarrollo permanentes de capacidades;
- Desarrollar un sistema de monitoreo y evaluación sensibles al género incluyendo la recolección y uso de datos desagregados por sexo;
- El desarrollo de una línea de presupuestos independientes para actividades de género y mecanismos claros de rendición de cuentas para los resultados de igualdad de género;
- Asegurar niveles comparables en los números de mujeres y de niñas con el número de hombres y de niños en todas las etapas de los programas, y la representación entre los usuarios del servicio.

## Violencia Basada en Género (VBG)

A través de nuestras reflexiones sobre cómo el género afecta nuestras vidas en nuestras comunidades, empezamos a ver que hay diferencias en cómo se perciben los roles, responsabilidades, privilegios, expectativas, derechos y oportunidades y como son asignados entre mujeres y hombres. Algunas de estas diferencias son útiles para todos. Al dividir las tareas, nos permiten ser más eficientes en nuestras vidas. Sin embargo, la disparidad en la forma como los roles, responsabilidades, privilegios, expectativas, derechos y oportunidades son percibidos y asignados entre hombres y mujeres es dañina para un grupo de individuos al beneficio del otro grupo.

El glosario de términos de CHI define la violencia como:

*“El uso intencional del poder para controlar a un niño/a a través de formas obvias y no tan obvias, incluyendo cualquier acción o palabra con la intención de lastimar a otra persona, ya sea a través de la intimidación, acto verbal o amenazas corporales”.*

La violencia es un abuso que sucede cuando un individuo o un grupo ejercen su poder en una forma nociva. La violencia es una herramienta usada para impedir a otros el acceder a roles, responsabilidades, privilegios, expectativas, derechos y oportunidades así como ejercer el poder de uno a expensas de los demás.

<sup>6</sup> Lorber, Judith (2012). Gender Inequality: Feminist Theory and Politics. Oxford University: pp.332

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Naciones Unidas (ONU Mujeres). Guidance Note: Gender Mainstreaming in Development Programming. Nueva York. Noviembre 2014.

La violencia puede incluir:

- Abuso físico;
- Abuso sexual;
- Abuso emocional / psicológico y /o;
- Abuso social.

Las definiciones de CHI de los diferentes tipos de abuso son las siguientes:

### Abuso Físico

El abuso físico es el ejercicio de la fuerza física en contra de un niñ@ con la intención de lastimar o herir a la víctima. El abuso físico puede ocurrir dentro del hogar, en instituciones públicas (escuela, custodia policial) y en público.

### Abuso Sexual

Esto incluye la penetración sexual, que consiste en la relación sexual con un niñ@; la exposición intencional de un niño a la actividad sexual, tal como mostrar y /o tomar fotos sexualmente explícitas o implícitas de un@ niñ@; contar bromas o historias de una naturaleza sexual; caricias en zonas erógenas y solicitar ser acariciado también. La presión generalmente la ejerce un adulto u otro niñ@ en posición de autoridad. Esto incluye la violación y el incesto. La Explotación Sexual Comercial es un Abuso Sexual para propósitos de CHI.

### Abuso Emocional

Abuso emocional es la ausencia generalizada de muestras de amor y afección hacia un niñ@ por parte del adulto encargado de su cuidado y desarrollo, o por parte de otro niñ@ en posición de autoridad. Esto incluye el constante menosprecio, acusación, censura así como la ausencia intencional de muestras de emoción a un niñ@, tal como no sonreírle o simplemente no reconocer la existencia del niñ@ al no mirarlo o involucrarse exclusivamente con un niñ@ en una relación emocionalmente cerrada y restringida.

### Abuso Social/Cultural

Estos son abusos en contra de individuos que son tolerados o patrocinados por la sociedad. Puede haber actos nocivos que las personas en la sociedad no toleran pero debido a su silencio, la práctica continúa. La sociedad puede promover dichos abusos al no hacer nada para cambiar la práctica aún si están en total desacuerdo con el acto.

Los siguientes son ejemplos de los diferentes tipos de abuso:

Abuso Físico	Abuso Sexual	Abuso Emocional	Abuso Social/Cultural
<ul style="list-style-type: none"><li>• Golpear</li><li>• Morder</li><li>• Dar punta pies</li><li>• Dispara</li><li>• Apuñalar, cortar</li><li>• Dar una paliza</li><li>• Producir quemaduras</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Violación</li><li>• Acoso Sexual</li><li>• Explotación Sexual</li><li>• Atentado al pudor/ contacto sexual forzado</li><li>• Otros tipos de violencia sexual</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Insultos</li><li>• Aislamiento</li><li>• Gritería</li><li>• Impedir acceso</li><li>• Estigmatización</li><li>• Acecho</li><li>• Amenaza de acoso</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Matrimonio forzado</li><li>• Mutilación genital femenina</li><li>• Negar acceso a la escuela</li><li>• Discriminación</li></ul>

### Daños/Perjuicios

Cuando hablamos sobre abuso y violencia estamos hablando sobre actos que son dañinos o perjudiciales para un individuo, actos que le niegan a alguien sus derechos humanos básicos. Los actos dañinos o perjudiciales son acciones y situaciones nocivas y dolorosas que niegan a alguien sus derechos humanos básicos. Las personas pueden dañar o perjudicar a otras a través de:

- Usar la fuerza física,
- Amenazas de fuerza física,
- Tomar ventaja de la situación vulnerable / dependiente de una persona – (coerción y explotación),
- Negarle el acceso a algo que otro individuo necesita,
- Amenazar con negar acceso,
- Tomar ventaja de la incapacidad de un individuo para entender todas las consecuencias de una acción, ej. Manipulación,
- Insultos y menosprecios.

Todas las violaciones a los derechos de las mujeres y las niñas deben ser descritas como prácticas nocivas, pero hay formas particulares de violencia en contra de mujeres y niñas que son defendidas sobre la base de la tradición, cultura, religión o superstición por algunos miembros comunitarios. A menudo son conocidas como “prácticas tradicionales nocivas” y dichas prácticas se realizan en su gran mayoría sin el consentimiento de la niña/mujer involucrada<sup>9</sup>. Las prácticas tradicionales nocivas pueden afectar a los hombres y mujeres, niñas y niños. Sin embargo, debido a que su origen está profundamente arraigado en las desigualdades de género, las niñas y las mujeres son las más afectadas<sup>10</sup>.

Los ejemplos de prácticas tradicionales nocivas que constituyen violencia en contra de la mujer y las niñas incluyen:

- Agresión con ácido
- Planchado de busto
- Mutilación cosmética
- Delitos de “honor”
- Violencia y asesinato debido al pago de la dote y/o precio de la novia
- Prueba de virginidad
- Matrimonio precoz/forzado y matrimonio por rapto/violación
- Ritual sexual de esclavitud
- Mutilación genital femenina
- Violación “correctiva” de personas LGBTI
- Infanticidio femenino y/o preferencia por hijos varones
- Prácticas relacionadas con la iniciación o menstruación

### Definición de la Violencia Basada en Género (VBG)

**“La violencia basada en género (VBG) es un término paraguas para cualquier daño que sea cometido en contra de la voluntad de una persona; que tenga un impacto negativo en la salud física o psicológica, desarrollo e identidad de la persona; es el resultado de las desigualdades de poder en base al género que explotan las distinciones entre hombres y mujeres, entre hombres, y entre mujeres. Aunque no es exclusiva de las mujeres y las niñas, la VBG afecta de forma desproporcionada a las mujeres y las niñas en todas las culturas. La violencia puede ser física, sexual, psicológica, económica o socio-cultural. Los perpetradores pueden ser miembros de la familia, de la comunidad y aquellos que actúan en nombre de las instituciones culturales, religiosas, estatales o interestatales”**

*“If Not Now, When? Addressing Gender-Based Violence in Refugee, Internally Displaced and Post-conflict Settings: A Global Overview” - (“¿Si No Es Ahora, Cuándo? Abordando la Violencia Basada en Género en los Entornos de Refugiados, Desplazados Internos y Pos Conflictos: Una Visión General”) - Comisión de las Mujeres para las mujeres y niños refugiados, Jeanne Ward, Abril 2002.*

<sup>9</sup> Red de Género y Desarrollo. Harmful Traditional Practices Affecting Women and Girls – Hoja de información. 2013.

<sup>10</sup> Red de Género y Desarrollo. Harmful Traditional Practices: Your Questions and Answers. Diciembre 2013

## Tipos de Violencia Basada en Género

Las formas de VBG pueden ser agrupadas en cuatro categorías principales:

- Violencia física
- Violencia sexual
- Violencia psicológica/ emocional
- Prácticas tradicionales nocivas

Los tipos de VBG son similares a las definiciones de CHI sobre los tipos de abuso listados anteriormente. A continuación hay ejemplos de los tipos VBG bajo cada categoría:

Violencia Física	Agresión y Abuso Sexual	Abuso Psicológico/ Emocional & Socio-Economico	Prácticas Tradicionales Nocivas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agresión física:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Golpear;</li> <li>- Trompadas;</li> <li>- Dar puntapiés;</li> <li>- Morder, etc.;</li> <li>- Agresión con o sin armas;</li> </ul> </li> <li>• Trata de personas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agresión sexual               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Violación</li> <li>• Intento de violación</li> <li>• Abuso sexual infantil</li> <li>• Incesto</li> <li>• Explotación sexual</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abuso verbal</li> <li>• Humillación</li> <li>• Discriminación</li> <li>• Negación de educación</li> <li>• Negación de oportunidades</li> <li>• Negación de servicios</li> <li>• Aislamiento</li> <li>• Obstrucción de justicia legal y de prácticas legislativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mutilación genital femenina</li> <li>• Matrimonio precoz</li> <li>• Matrimonio obligado</li> <li>• Muerte por honor</li> <li>• Mutilación</li> <li>• Infanticidio</li> <li>• Abandono</li> <li>• Negación de educación para mujeres y niñas</li> </ul>

## Violencia de Género a lo largo del Ciclo de la Vida<sup>11</sup>

La VBG no es restringida a cierto grupo de edad. La VBG puede ser evidente a lo largo del ciclo de vida de un individuo. Las líneas de ayuda para niñas se enfocan en las niñas y jóvenes desde cero (0) hasta veinte y cinco (25) años de edad. A continuación hay algunos ejemplos de cómo la VBG podría impactar en los diferentes grupos de edad a los que sirven las líneas de ayuda para niñas:

Fase	Tipo de Violencia
Infancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infanticidio femenino; abuso emocional y físico; acceso diferencial a los alimentos y atención médica para las niñas infantes.</li> </ul>
Infancia / Pre-adolescencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Matrimonio infantil; mutilación genital; abuso sexual por miembros familiares y extraños; acceso diferencial a los alimentos y atención médica; explotación sexual infantil; acoso/violencia en la casa, la escuela o en la comunidad debido a no ajustarse a los estereotipos de los roles de género.</li> </ul>
Adolescencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Violencias durante el cortejo y el noviazgo (por ejemplo, ataques con ácido en Bangladesh o violaciones durante las citas amorosas en los Estados Unidos); relaciones sexuales impuestas por razones económicas (las niñas de la escuela secundaria en algunos lugares de África tienen relaciones sexuales con hombres maduros a cambio del pago de las tarifas escolares); abuso sexual en el lugar de trabajo; violación; acoso sexual; prostitución forzada; trata de mujeres; violencia, acoso o presión social debido a la expresión / exploración de una identidad de género que no es aceptada por la cultura dominante.</li> </ul>
Edad reproductiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Violencias cometidas por la persona con quien existe una relación íntima; violaciones dentro del matrimonio; abusos y homicidios relacionados con la dote; homicidio por parte de la pareja; violencia psicológica; abuso sexual en el lugar de trabajo; acoso sexual; violaciones; abuso de mujeres discapacitadas; violencia, acoso o presión social debido a no ajustarse a la identidad de género y a los roles de género promovidos por la cultura dominante</li> </ul>

<sup>11</sup> Heise, Lori, Pitanguy, J. Germain, A. Violence Against Women: The Hidden Health Burden. Documento de discusión Banco Mundial No. 255, 1994.

## Quién Experimenta la Violencia Basada en Género

La VBG no es igual a la violencia en contra de las mujeres y niñas solamente. La VBG es la violencia que está dirigida a un individuo en base a su sexo biológico, identidad de género o al cumplimiento percibido de las normas socialmente definidas de masculinidad y femineidad.<sup>12</sup>

Recientemente, la definición de VBG ha sido expandida para incluir a todas las formas de violencia que están relacionadas a (a) las expectativas sociales y posiciones sociales en base al género y (b) al no ajustarse a los roles de género o a la identidad de género socialmente aceptada<sup>13</sup>. En base a esto, hay un entendimiento más amplio de quien puede experimentar la VBG. **La VBG es experimentada de manera desproporcionada por las mujeres y las niñas pero también puede ser experimentada por hombres y niños así como por personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexo (LGBTI) que son mujeres, niñas, hombres, niños, transgénero e intersexo.** Las personas LGBTI pueden sufrir una amplia variedad de discriminación y violencia debido a su orientación sexual y/o identidad de género.

## Quién Comete la Violencia Basada en Género

La mayoría de perpetradores de la VBG son hombres y niños (heterosexuales). Sin embargo, como las normas sociales dominantes pueden ser internalizadas por todos, **mujeres, niñas y personas LGBTI** que promueven roles de género e identidades de género dominantes, o que cometen violencia arraigada en la ideología patriarcal con el propósito subyacente de mantener el poder social, **también pueden ser considerados como perpetradores de la VBG.** Las categorías de los perpetradores de la VBG pueden incluir:

- Miembros de la familia;
- Miembros de la comunidad;
- Aquellos que actúan a nombre, en contra, o ante el desconocimiento de las instituciones culturales, religiosas estatales o interestatales

## Género y Discapacidad

Las mujeres y las niñas con discapacidades experimentan una doble discriminación que las coloca en un mayor riesgo de VBG, abuso sexual, abandono, maltrato y explotación<sup>14</sup>. Las discapacidades pueden tener un impacto en la capacidad o habilidad física, sensorial y/o mental. L@s niñ@s y jóvenes con discapacidades a menudo son objeto de abuso sexual y físico, explotación y abandono (lo que incluye esconder a los niños, restringirlos al hogar y, en extremas circunstancias, amarrarlos)<sup>15</sup>. Una persona con una discapacidad está en mayor riesgo de experimentar violencia sexual basada en el género<sup>16</sup>. L@s niñ@s y jóvenes con discapacidades no tienen el apoyo que necesitan para desarrollar a plenitud sus capacidades<sup>17</sup> y además son a menudo excluidos de educación.

De forma similar al estatus de las mujeres y niñas y al de personas con identidades de género que no son apoyadas por la cultura dominante, las personas con discapacidades mantienen un estatus social más bajo que los hombres heterosexuales sin discapacidad. Esto tiene un impacto en su acceso al poder, representación y recursos en muchas de las mismas áreas que tienen impacto para las mujeres y las niñas (educación, salud, ingresos, estatus dentro del hogar y comunidad, etc.). Como se mencionó, el género y la discapacidad añaden una segunda capa de vulnerabilidad, discriminación, estatus reducido y posible invisibilidad ya que las personas discapacitadas a menudo dependen de miembros de la familia o de servicios especializados para obtener acceso a los servicios necesarios o para participar en la vida comunitaria cotidiana. A medida que creamos conciencia sobre la desigualdad de género y la VBG, también debemos recordar el crear conciencia sobre las necesidades y derechos de las personas con discapacidades, incluyendo la mayor vulnerabilidad creada por la intersección de género y discapacidad.

<sup>12</sup> Adaptado de Gender-based Violence and HIV: A Program Guide for Integrating Gender-based Violence Prevention and Response in PEPFAR Programs. Estrategias de los Estados Unidos para prevenir y responder a la violencia basada en género a nivel mundial, Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, 2012.

<sup>13</sup> De Gender Matters: A Manual on Gender Based Violence Affecting Young People. Consejo de Europa, 2006.

<sup>14</sup> Naciones Unidas - Enable. Women and Girls with Disabilities: Using both the gender and disability lens. Revise: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=1514#text> (sitio web en inglés)

<sup>15</sup> Comisión de las Mujeres para Mujeres y Niños Refugiados. Disabilities among Refugees and Conflict-Affected Populations. Junio 2008.

<sup>16</sup> Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) - División de Protección Internacional. Action Against Sexual and Gender Based Violence: An Updated Strategy. Junio 2011.

<sup>17</sup> Comisión de las Mujeres para mujeres y niños refugiados. Disabilities among Refugees and Conflict-Affected Populations. Junio 2008.

### Mini Hoja Informativa de Género y Discapacidad

- De acuerdo con la UNESCO, el 90% de l@s niñ@s con discapacidad en los países en desarrollo no asisten a la escuela.
- De acuerdo al estudio del PNUD, la tasa mundial de alfabetismo es tan baja como del 1% para las mujeres con discapacidad (comparación a la tasa mundial de alfabetismo que es de apenas el 3% para adultos con discapacidades).
- Los estudios de campo realizados por la Comisión de las Mujeres para las Mujeres y Niños refugiados (2008) en Nepal, Tailandia, Yemen, Jordania y Ecuador encontraron disparidad de género en las tasas de asistencia escolar para l@s niñ@s con discapacidad (más niños que niñas con discapacidades estaban asistiendo a la escuela)<sup>18</sup>.
- Una pequeña encuesta realizada en Orissa, India, encontró que virtualmente todas las mujeres y niñas con discapacidades eran golpeadas en el hogar, el 25% de mujeres con discapacidades intelectuales habían sido violadas y el 6% de las mujeres con discapacidad han sido esterilizadas a la fuerza.
- En la mayoría de los países de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD), las mujeres reportan mayor incidencia de discapacidad que los hombres.
- De acuerdo a un estudio británico del 2004, las personas con discapacidades tienen más probabilidades de ser víctimas de la violencia o violaciones, y es menos probable que obtengan la intervención de la policía, protección legal, o cuidado preventivo.

**La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN, 1989) fue la primera Convención en mencionar la discapacidad y en consagrar los derechos de l@s niñ@s con discapacidades<sup>19</sup>.** La cláusula antidiscriminación del Artículo 2 de la CDN claramente establece la igualdad de derecho para todos l@s niñ@s, incluyendo aquellos con discapacidad. El artículo 23 de la CDN se relaciona específicamente a l@s niñ@s con discapacidades y promueve los derechos de la niñez con discapacidad mental o física para participar activamente en la comunidad, recibir atención especial y para brindar a los padres el apoyo necesario en el cuidado del niñ@. Como resultado de la CDN se formó el Comité sobre los Derechos del Niño y en 1997, el Comité sobre los Derechos del Niño organizó “Un Día de Discusión General” sobre los derechos de la niñez con discapacidad. La “Discusión” resultó en 14 Observaciones Generales sobre los derechos de la niñez con discapacidad. Dichas recomendaciones han guiado el trabajo del Comité desde entonces. **La Observación General 9 sobre los Derechos de la Niñez con Discapacidad reconoce la vulnerabilidad especial de l@s niñ@s que están en riesgo de múltiple discriminación en base a una combinación de factores, observando en particular a la niña con discapacidades, las niñas indígenas con discapacidades, l@s niñ@s con discapacidad que viven en zonas rurales y reconoce que la pobreza es tanto una causa y una consecuencia de la discapacidad<sup>20</sup>.** También resalta el impacto de la intersección de las múltiples vulnerabilidades para el reducido estatus social.

**Para promover la protección de toda la niñez, debemos asegurar que l@s niñ@s discapacitad@s, particularmente las niñas con discapacidad, tengan acceso a las líneas de ayuda para niñ@s y a los servicios a los cuales las líneas de ayuda les pueden derivar para asistencia.** También destaca que la discapacidad debe ser un indicador que monitoreamos además del género.

**Es importante recordar el incluir a la discapacidad como parte del análisis de género.** El marco general para el análisis de género no necesita ser cambiado sino levemente modificado para incluir preguntas relacionadas con las mujeres, hombres y niñ@s con discapacidades<sup>21</sup>. Esto será cubierto en el [Análisis de Género](#) de la sección [Planificación de Programas](#) de esta herramienta.

<sup>18</sup> Ibid.

<sup>19</sup> Secretaría para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidades del Departamento de Asuntos Sociales y Económicos; Fondo de Población de las Naciones Unidas; Centros Wellesley para la Mujer, Derechos de Discapacidad, Género y Desarrollo. Una herramienta para la Acción. (2008).

<sup>20</sup> Comité sobre los Derechos del Niño, Observación General No. 9, “Los Derechos de la Niñez con Discapacidad,” (Sesión 43, 2007), U.N. Doc. CRC/C/GC/9 (2007).

<sup>21</sup> Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Guide on How To Integrate Disability Into Gender Assessments and Analyses. Octubre 2010.

# Enfoques para Responder y Prevenir la Desigualdad de Género y la Violencia Basada en Género

La VBG y la desigualdad de género son problemas complejos que solamente se pueden abordar al entender cómo estos se relacionan con las desventajas económicas y la discriminación de mujeres y niñas. Para ello, es necesario desafiar la desigualdad de género así como promover los derechos de las mujeres y crear un entorno social, político y económico que empodere a las mujeres para que gocen de sus derechos humanos básicos. Para hacerlo, necesitaremos implementar cambios y adaptaciones en nuestras estructuras y sistemas sociales, políticos y económicos. También es importante garantizar la disponibilidad de servicios y de asistencia para individuos y grupos que han sufrido de VBG.

## Prevención

Las actividades de prevención abordan las causas fundamentales para detener el problema en primer lugar. Con respecto a VBG, las actividades de prevención abordan las desigualdades en las relaciones de poder que podrían llevar al abuso de poder. Las actividades de prevención tienden a ser menos costosas pero generalmente toma más tiempo ver su impacto. Esto es particularmente el caso cuando las actividades de prevención están orientadas a cambiar las actitudes y comportamientos que las personas han aprendido y han sido reforzadas por la cultura y tradiciones.

A continuación detallamos las estrategias y actividades de prevención para abordar las causas estructurales de la VBG:

Estrategia de Prevención	Actividades de Prevención
Transformar normas socio-culturales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrollar campañas de información, educación, y comunicación (IEC)</li><li>• Involucrarse con niñas y jóvenes</li><li>• Trabajar con niños varones</li></ul>
Transformar los sistemas de apoyo familiar y comunitario	<ul style="list-style-type: none"><li>• Asegurar el acceso a la educación</li><li>• Involucrar a padres, cuidadores y familias</li><li>• Trabajar y desarrollar capacitaciones con socios comunitarios y organizaciones para promover la igualdad de género</li></ul>
Crear condiciones para mejorar los sistemas de rendición de cuentas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluar y promover prácticas sensibles al género e implementar un Código de Conducta para personas con acceso a niñas (particularmente a niñas y niñas discapacitadas) incluyendo el respeto por las diversas identidades de género</li></ul>
Diseñar servicios e instalaciones efectivas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Documentar, monitorear y analizar los indicadores claves sensibles al género para todos los usuarios del servicio de las líneas de ayuda para niñas</li><li>• Garantizar el acceso a los servicios de las líneas de ayuda para niñas a través de los servicios de extensión apropiados para niñas, niñas discapacitadas, niños vulnerables y personas LGBTI</li><li>• Incluir a niñas (incluyendo niñas, niñas con discapacidad, niñas vulnerables y personas LGBTI) cuando se planifican, diseñan e implementan actividades</li></ul>

### Sugerencias para las Actividades de Prevención de VBG para las Líneas de Ayuda para Niñas

- Crear conciencia sobre los roles de género y la desigualdad de género.
- Crear conciencia para promover la educación de las niñas.
- Realizar actividades de concienciación sobre VBG y capacitación en la comunidad, con líderes comunitarios, socios a los cuales se hacen las derivaciones y otros actores clave.
- Involucrar a hombres y niños para promover el empoderamiento de las niñas y mujeres.
- Movilizar a la comunidad (mujeres, líderes, hombres, niños y niñas) para alzar su voz y decir que la VBG no es aceptable en nuestras familias y comunidades.
- Unirse a otras organizaciones para incidir, promulgar, crear y hacer cumplir leyes y políticas que protejan los derechos humanos y desaliente el abuso de poder.

## Respuesta

Las actividades de respuesta típicamente abordan las consecuencias de un problema. **Para responder a las necesidades de los sobrevivientes de la VBG (incluyendo violencia sexual), uno debe entender las consecuencias de dicha violencia. Las consecuencias de la violencia basada en género y la violencia sexual pueden agruparse en cuatro áreas importantes:**

1. Salud
2. Emocional/psicológica/social
3. Protección legal
4. Seguridad / entorno comunitario

A continuación hay ejemplos de las consecuencias de la violencia sexual y de la violencia basada en género en cada una de estas áreas.

### Resumen de Algunas Consecuencias de la Violencia Sexual y la VBG

Salud	Emocional/ Psicológica/Social	Legal/Protección	Seguridad/ Entorno Comunitario
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heridas, discapacidad, muerte</li> <li>• ITS y SIDA</li> <li>• Desordenes de salud reproductiva</li> <li>• Problemas de embarazo, parto difícil</li> <li>• Aborto espontáneo</li> <li>• Embarazo no deseado</li> <li>• Abortos inseguros</li> <li>• Depresión y enfermedades crónicas</li> <li>• Shock</li> <li>• Infección, infecciones crónicas</li> <li>• Sangrado excesivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ira, temor, resentimiento, auto odio</li> <li>• Vergüenza, inseguridad, pérdida de capacidad para funcionar en la familia y sociedad</li> <li>• Depresión</li> <li>• Desordenes del sueño y/o desórdenes alimenticios</li> <li>• Enfermedades mentales</li> <li>• Aislamiento social</li> <li>• Suicidio</li> <li>• Culpar a la víctima</li> <li>• Aislamiento/rechazo a la víctima</li> <li>• Tensión en los recursos comunitarios y apoyos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tensión en sistemas ya sobrecargados tanto policiales como judiciales</li> <li>• Las leyes inadecuadas que rigen varias formas de violencia sexual y VBG pueden traducirse en la falta de reparaciones judiciales para las víctimas/sobrevivientes; y falta de sanciones penales para el perpetrador</li> <li>• Respuestas judiciales inapropiadas que traumatizan aún más a la víctima/sobreviviente, tal como el matrimonio precoz y forzado con el perpetrador</li> <li>• Denuncia incorrecta de incidentes como resultado de la falta de confianza en un sistema judicial disfuncional</li> <li>• Mayor frecuencia de reincidencia contra la misma víctima/sobreviviente o con otras mujeres o niñas en la comunidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La víctima/sobreviviente se siente insegura, amenazada y temerosa</li> <li>• Un clima de temor e inseguridad, ya sea en toda la comunidad o solo entre las mujeres.</li> <li>• La comunidad podría sentirse impotente por no prevenir la violencia a través de formar grupos de vigilancia/seguridad</li> <li>• La comunidad recurre a la 'justicia' vigilante para protegerse a sí misma en contra de sospechosos</li> <li>• Los consejeros y sobrevivientes son relegados</li> </ul>

**Las respuestas a la VBG deben abordar las cuatro áreas prioritarias indicadas arriba.**

A continuación, algunas actividades de respuesta que pueden abordar las áreas prioritarias resaltadas arriba.

Área Prioritaria	Actividades de Respuesta
Salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar una respuesta de derivación para abordar las necesidades de salud/médicas de los sobrevivientes VBG</li> <li>• Identificar los roles de otros potenciales actores</li> </ul>
Emocional / Psicológica / Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar técnicas de entrevistas sensibles al género y amigables con la niñez</li> <li>• Crear un ambiente seguro para niñas, niños vulnerables y personas LGBTI</li> <li>• Construir la capacidad de consejeros y socios de las organizaciones de derivación para brindar apoyo psicosocial y manejo de casos para responder a las necesidades de los sobrevivientes</li> <li>• Desarrollar un plan para trabajar con perpetradores</li> <li>• Identificar los roles de otros potenciales actores</li> <li>• Involucrar y desarrollar apoyo familiar y comunitario</li> </ul>
Protección Legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un servicio o desarrollar un asocio para derivación que pueda brindar respuesta / representación legal o de justicia para demandar al perpetrador del incidente de VBG</li> <li>• Hacer incidencia y/o trabajar juntos con otras organizaciones para establecer leyes o cabildeo en contra de leyes o políticas que promueven la VBG</li> <li>• Identificar los roles de otros potenciales actores</li> <li>• Involucrar / desarrollar apoyo familiar y comunitario</li> </ul>
Seguridad / Ambiente Comunitario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar actividades de concienciación y educación comunitaria</li> <li>• Establecer mecanismos amigables de referencia, reporte, monitoreo y evaluación</li> <li>• Desarrollar una respuesta o socios de derivación que brinden un espacio seguro o un rescate de emergencia</li> <li>• Identificar los roles de otros potenciales actores</li> </ul>

[La Herramienta de Exploración de la Sensibilidad](#) al Género incluida en esta herramienta puede ayudar a los trabajadores de las líneas de ayuda para niñ@s y voluntarios a pensar y responder a las llamadas y problemas que pueden incluir algún aspecto de la desigualdad de género o VBG. Los consejeros de la línea de ayuda para niñ@s pueden usar esta herramienta para ayudarles a añadir una perspectiva adicional de género cuando responden a las personas que llaman la línea de ayuda. Al ser capaces de reflexionar sobre el posible impacto de género, los trabajadores de las líneas de ayuda y los voluntarios pueden evaluar mejor y entender la vulnerabilidad del niñ@ e incorporar otros recursos relacionados con el género en su respuesta.

**Sugerencias para Actividades de Respuesta a VBG por parte de las Líneas de Ayuda**

- Capacitación de los consejeros de las líneas de ayuda y socios de derivación en técnicas de respuestas apropiadas y sensibles al género
- Brindar información o hacer derivación a servicios necesarios para abordar la VBG
- Apoyar a un niñ@ que simplemente desea ser escuchado
- Dar una cita en persona u organizar un rescate inmediato

La respuesta depende de la situación de cada persona que llama y la capacidad de cada línea de ayuda.

# La Intersección de la Protección de la Niñez y el Género



## ¿Qué es Protección de la Niñez?

La protección de la niñez se refiere a la prevención y respuesta al abuso, abandono, explotación y violencia en contra de la niñez<sup>22</sup>.

## La Convención sobre los Derechos del Niño

La Convención sobre los Derechos del Niño (1989) detalla los derechos fundamentales de l@s niñ@s, incluyendo el derecho a ser protegidos de la explotación económica y trabajo peligroso, de todas las formas de explotación sexual y abuso, de la violencia física o mental, así como garantizar que l@s niñ@s no sean separados de su familia en contra de su voluntad.

La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) tiene principios guía que la acompañan:

- **Definición de niño (Artículo 1):** La Convención define a un niñ@ como una persona menor de 18 años, a menos que las leyes de un país en particular establezcan una edad menor como la edad legal de adultez. El Comité sobre los Derechos del Niño, el órgano encargado del monitoreo de la Convención, ha animado a los Estados a revisar la edad de mayoría de edad si es que ésta está por debajo de los 18 años y a incrementar el nivel de protección para todos los niños menores de 18.
- **No-discriminación (Artículo 2):** La Convención aplica a todos l@s niñ@s, sin importar su raza, religión o capacidades; sin importar lo que piensen o digan, o el tipo de familia de la que provengan. Tampoco interesa el lugar donde viven l@s niñ@s, el idioma que hablan, lo que hacen sus padres y si son niñas o niños, cuál es su cultura, si tiene discapacidad o si son ricos o pobres. Ningún niñ@ debe ser tratado de manera injusta bajo ningún concepto.
- **El interés superior del niño (Artículo 3):** El interés superior del niñ@ debe ser la principal preocupación al tomar decisiones que los afectan. Todos los adultos deben hacer lo que es mejor para l@s niñ@s. Cuando los adultos toman decisiones, ellos deben pensar sobre cómo estas decisiones afectarán a l@s niñ@s. Esto aplica particularmente a presupuesto, política y elaboración de leyes.
- **El derecho a la vida, supervivencia y desarrollo (Artículo 6):** L@s niñ@s tienen el derecho a vivir. Los gobiernos deben asegurar que l@s niñ@s sobreviven y se desarrollan saludablemente.
- **Respeto por los puntos de vista del niño (Artículo 12):** Cuando los adultos toman decisiones que afectan a l@s niñ@s, ellos tienen el derecho de decir lo que piensan debe suceder y a que sus opiniones se tomen en cuenta. Esto no significa que ahora l@s niñ@s les digan a sus padres qué hacer. La Convención anima a los adultos a escuchar las opiniones de l@s niñ@s y a involucrarlos en la toma de decisiones más no les da a los niños autoridad sobre los adultos. El Artículo 12 no interfiere con el derecho y la responsabilidad de los padres de expresar sus puntos de vista sobre los asuntos que afectan a sus hijos. Aún más, la Convención reconoce que el nivel de participación de un niñ@

<sup>22</sup> Protección de la Niñez según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Grupo Global de Trabajo de Protección de la Niñez

## La Convención sobre los Derechos del Niño

en las decisiones debe ser apropiado a su nivel de madurez. La capacidad de l@s niñ@s de formarse y expresar sus opiniones se desarrolla con la edad y la mayoría de adultos dan de forma natural mayor peso a las opiniones de los adolescentes que a los niñ@s de preescolar, en decisiones de familia, legales y administrativas.

Ciento noventa y cinco (195) estados miembro de las Naciones Unidas han firmado y ratificado la Convención sobre los Derechos del Niño haciendo de la CDN legalmente vinculante a través de las leyes internacionales en los países ratificados<sup>23</sup>. La CDN se considera el estándar mundial de la protección y derechos de la niñez.

La CDN y las leyes implementadas en cada país para proteger a la niñez tienen como meta promover lo siguiente:

- Todos l@s niñ@s tienen igualdad de derechos a la protección contra el abuso y la explotación.
- Todos l@s niñ@s deben ser motivados para desarrollar su pleno potencial y se deben desafiar las desigualdades.
- Todos tenemos la responsabilidad de apoyar el cuidado y protección de la niñez.
- Las organizaciones tienen la obligación de cuidado con l@s niñ@s con quienes trabajan y con quienes sus representantes trabajan.
- Si las organizaciones trabajan a través de socios ellos tienen la responsabilidad de cumplir con los estándares mínimos en la protección de la niñez y en la promoción de sus derechos.

### ¿Por qué tener Estándares Mínimos en Protección de la Niñez?

La ley internacional y sus principios sobre protección de la niñez han conducido al establecimiento de estándares mínimos para los programas de protección de la niñez. Estos estándares tienen por objeto:

- Establecer principios comunes entre aquellos que trabajan en protección de la niñez y fortalecer la coordinación entre ellos.
- Mejorar la calidad de los programas de protección de la niñez y su impacto para la para niños y niñas.
- Mejorar la rendición de cuentas dentro del trabajo de protección de la niñez.
- Definir más el campo profesional de protección de la niñez.
- Brindar una síntesis de buenas prácticas de aprendizaje a la fecha.
- Permitir mejor incidencia y comunicación en la protección de la niñez sobre riesgos, necesidades y respuestas para los niños en los programas asociados.

### Estándares Mínimos de Protección de la Niñez

Los estándares mínimos para la protección de la niñez incluyen:

- Una política escrita sobre mantener a los niños seguros.
- Estrategias, planificación y recursos para poner en práctica la política.
- Implementación de programas y políticas de prevención para impedir maltrato a l@s niñ@s.
- Lineamientos escritos sobre el comportamiento del personal hacia l@s niñ@s.
- Cumplir los estándares mínimos en diferentes ubicaciones geográficas.
- Igualdad de derecho a la protección para todos l@s niñ@s.
- Comunicar el mensaje de “mantener a l@s niñ@s seguros” en las redes de profesionales y en la comunidad.
- Educación y capacitación para promover y apoyar la protección de la niñez.
- Acceso a consejería y apoyo disponible para niñ@s, profesionales y en la comunidad.
- Implementación y monitoreo de los estándares.
- Trabajo con socios para cumplir los estándares de protección.

<sup>23</sup> Somalia, Sudán del Sur y los Estados Unidos no han ratificado la Convención sobre los Derechos del Niño. En Somalia, no hay gobierno reconocido para ratificar la CDN. Sudán del Sur es un Estado/gobierno recién formado que aún no ha tenido la oportunidad de ratificar la CDN. Los Estados Unidos han jugado un rol integral en el desarrollo del contenido de la CDN y mucho de esto se refleja en las leyes americanas. Sin embargo, debido a los debates sobre los derechos estatales versus los federales y un complejo proceso para ratificar leyes internacionales en los Estados Unidos, la ratificación de la CDN sigue estando sujeta a la revisión de los Estados Unidos. Sin importar esto, la CDN sigue siendo el estándar universal para la protección de la niñez y los derechos de los niños, así como el tratado de derechos humanos ratificado de forma más rápida y amplia en la historia (Aniversario XXV de la Convención sobre los Derechos del Niño: Preguntas y Respuestas, Human Rights Watch, Noviembre 2014)

## Vulnerabilidades de Género en la Protección de la Niñez

La [Herramienta de Exploración de la Sensibilidad al Género](#) incluida en este manual puede ser de utilidad para los trabajadores y voluntarios de las líneas de ayuda para niñ@s en la identificación de las vulnerabilidades de género en los problemas relacionados con la protección de la niñez que se les presentan. El análisis de la información y los datos recogidos utilizando la [Herramienta de Exploración de la Sensibilidad al Género](#) puede ayudar al programa de la línea de ayuda a identificar problemas específicos que experimentan más las niñas o los niños que llaman a la línea. Además, la tabla a continuación lista algunos de los problemas de protección de la niñez que tienden a incluir vulnerabilidad de género. La tabla incluye también una respuesta sugerida para asistir a la línea de ayuda a explorar mejor el tema y planificar un programa para abordar el mismo.

### Problemas clave de Protección de la Niñez a Considerar para Niños y Niñas<sup>24</sup>

Tema de Protección de la Niñez	Consideración de Género	Respuesta de Género
Feticidio e infanticidio	La discriminación de género comienza muy temprano. Las modernas herramientas de diagnóstico para el embarazo han hecho posible determinar el sexo de un niño en las primeras fases. Cuando hay una clara preferencia económica o cultural por los hijos, el mal uso de estas técnicas puede facilitar el feticidio de niñas. Aunque no hay una evidencia concluyente para confirmar dicho uso ilegal, las historias de nacimiento y los datos de los censos revelan una proporción inusualmente alta de partos de hombres y de varones menores de cinco años en Asia, notablemente en China e India se hace el feticidio selectivo del sexo y el infanticidio a pesar de las iniciativas para erradicar estas prácticas en ambos países, los dos países más poblados del mundo.	<a href="#">Análisis de Género</a>
Niñ@s en conflicto con la ley <sup>25</sup>	La investigación muestra que l@s niñ@s tienen cinco veces más probabilidad de ser agredidos sexualmente, el doble de probabilidades de ser golpeados, y 50% más de probabilidades de ser atacados con una arma si es que están en un lugar con adultos que en un lugar para niñas o niños. Un número mucho mayor de niños que niñas son detenidos y ellos pueden estar en mayor riesgo de encarcelamiento debido a que sus roles de género son definidos por actividades externas; por lo tanto tienen más probabilidad de estar fuera de casa, en contraste con las niñas, quienes a menudo están escondidas dentro de la esfera doméstica. La presión de pares en los hombres, la exposición a las drogas, el crimen y pandilla son factores que contribuyen a un riesgo más alto de caer en conflicto con la ley.	<a href="#">Análisis de Género</a>
Acceso a la Educación	<p>Un objetivo principal de los años medios de la infancia y adolescencia es garantizar el acceso y la finalización de la educación primaria y secundaria de calidad. Con unas pocas excepciones, son en su mayoría las niñas quienes sufren de la desventaja educativa.</p> <p>Educación primaria: Por cada 100 niños fuera de la escuela, hay 115 niñas en la misma situación. Aunque en las últimas décadas esta brecha de género ha estado cerrándose de manera estable, casi una de cada cinco niñas que se matriculan en la escuela primaria en los países en desarrollo no completan su educación. El no finalizar la educación primaria priva a una niña de la oportunidad de desarrollar su pleno potencial. Investigaciones han demostrado que las mujeres instruidas son menos propensas a morir en el parto y más propensas a enviar a sus hijos a la escuela. La evidencia indica que la tasa de mortalidad para menores de cinco años cae a la mitad en el caso de madres que han completado la educación primaria.</p> <p>Educación secundaria: Las estimaciones de UNICEF indican que en los países en desarrollo un promedio de solamente el 43% de niñas de la edad apropiada asisten a la escuela secundaria. Existen varias razones para ello: Simplemente no existe una escuela secundaria para que asistan las niñas – muchos países en desarrollo y donantes se han enfocado tradicionalmente en ofrecer la educación primaria universal y han descuidado la asignación de recursos para incrementar la matriculación y asistencia a la educación secundaria. Los padres de la niña pueden concluir que no pueden pagar la educación secundaria o pueden tener la perspectiva tradicional de que el matrimonio debe limitar sus ambiciones. La educación secundaria tiene múltiples beneficios para las mujeres y l@s niñ@s. Es singularmente eficaz para retrasar la edad a la cual una joven mujer da a luz por primera vez y puede fortalecer la libertad de movimiento y la salud materna. También fortalece el poder de negociación de las mujeres dentro de los hogares lo que es un factor crucial para brindar oportunidades para la participación económica y política de las mujeres.</p>	<a href="#">Análisis de Género</a>

<sup>24</sup> Folleto tomado de The State of the World's Children 2007, UNICEF.

<sup>25</sup> Revise: [www.kidsbehindbars.org/english/index.html](http://www.kidsbehindbars.org/english/index.html) (sitio web en inglés)

## Problemas clave de Protección de la Niñez a Considerar para Niños y Niñas

Tema de Protección de la Niñez	Consideración de Género	Respuesta de Género
Adolescencia	Entre las mayores amenazas para el desarrollo adolescente están el abuso, explotación y violencia, y la falta de un conocimiento vital sobre la salud sexual y reproductiva, incluyendo el VIH/SIDA.	<a href="#">Análisis de Género</a>
Niñ@s con discapacidades	La investigación sugiere que menos del 2% de niñ@s discapacitad@s están en la escuela. Muchos países no atienden a las personas con discapacidad, mucho menos las necesidades específicas de l@s niñ@s discapacitad@s. Se estima que los niños y niñas con discapacidades tienen tres veces más probabilidad de ser abusados, física o sexualmente, que otros niñ@s porque no tienen los mismos mecanismos de protección o la capacidad de defenderse del abusador. En muchas comunidades, el ser una niña y tener una discapacidad es un doble riesgo. Las mujeres jóvenes con discapacidad están en mayor riesgo de una infección del VIH porque se asume que no son sexualmente activas. Como resultado las campañas educativas casi nunca están dirigidas a ellas.	<a href="#">Análisis de Género (resaltando información sobre discapacidad)</a>
Ning@s sin cuidado paterno	Los niños y las niñas sin cuidado paterno pueden encontrarse en mayor riesgo de discriminación, cuidado inadecuado, abuso y explotación, y su bienestar a menudo es monitoreado insuficientemente. L@s niñ@s que están colocados en instituciones a menudo reciben menos estimulación y atención individual necesaria para crecer y desarrollar su pleno potencial. Los riesgos específicos para niños y niñas varían de acuerdo al cuidado y al monitoreo disponible, así como al contexto específico. Los niños pueden estar más expuestos al trabajo físico cuando están institucionalizados, mientras que las niñas enfrentan mayores riesgos de explotación sexual para obtener apoyo financiero.	<a href="#">Análisis de Género</a>
Violencia en contra de la niñez	La violencia en contra de la niñez cubre la violencia sexual, psicológica y física, en la sociedad así como en la familia. Tanto niñas como niños pueden sentirse intimidados para revelar incidentes o buscar protección. En particular, es mucho más difícil para los niños revelar o hablar sobre esta clase de abusos ya que las normas sociales pueden promover que ellos deben ser fuertes y no parecer vulnerables. Aunque las niñas pueden experimentar una alta tasa de violencia sexual, los niños también pueden ser víctimas de la violencia sexual y requerir la sensibilidad apropiada y el cuidado cuando buscan protección.	<a href="#">Entrenamiento para consejeros hombres y mujeres sobre la sensibilidad de género y las necesidades únicas de protección de niños y niñas.</a>
Abuso sexual y explotación de la niñez	De acuerdo al estudio de la Organización Mundial de la Salud, 150 millones de niñas y 73 millones de niños menores de 18 años experimentaron relaciones sexuales forzadas u otras formas de violencia física y sexual en el 2002. Mientras más jóvenes sean las mujeres cuando tienen su primera relación sexual, más probable es que dicha relación haya sido impuesta. La ausencia de una edad mínima para el consentimiento sexual y el matrimonio expone a l@s niñ@s a la violencia de pareja en algunos países <sup>26</sup> .	<a href="#">Análisis de Género incluyendo datos desagregados por sexo sobre perpetradores y sobrevivientes y desglose de lugares e instituciones donde sucede la explotación</a>
Mutilación/ corte genital femenino	La mutilación/corte genital femenino (M/CGF) involucra la eliminación parcial o total de, u otras heridas a, los genitales femeninos debido a razones culturales, no razones médicas. La práctica del M/CGF ocurre principalmente en países del África sub-Sahariana, el Oriente Medio y el Norte de África y en algunas partes del Sur Este de Asia. Se estima que más de 130 millones de mujeres y niñas que están vivas hoy en día han sufrido la M/CGF. La mutilación o corte del genital femenino tiene graves consecuencias para la salud, incluyendo la falla en la cicatrización, una mayor susceptibilidad de una infección del VIH, complicaciones del parto, enfermedades inflamatorias e incontinencia urinaria. El sangrado severo y la infección pueden conducir a la muerte.	<a href="#">Análisis de Género</a>

<sup>26</sup> Fondo de las Naciones Unidas para la Niñez, The State of the World's Children 2007: Women and Children – The double dividend of gender equality UNICEF, Nueva York, 2007. York, 2007.

## Problemas clave de Protección de la Niñez a Considerar para Niños y Niñas

Tema de Protección de la Niñez	Consideración de Género	Respuesta de Género
<p>Matrimonio infantil y paternidad prematura</p>	<p>El matrimonio infantil o precoz se refiere a matrimonios y uniones donde uno o ambos miembros de la pareja tienen menos de 18 años. A nivel mundial, 36% de mujeres entre 20 y 24 estaban casadas o en unión libre antes de llegar a su cumpleaños 18, la mayoría generalmente en el Sur de Asia y en África sub-Sahariana. El matrimonio infantil es una tradición antigua en las áreas donde se practica, por lo que hacer protesta es muy poco posible. Tanto niños como niñas pueden estar casados a una edad temprana pero para las niñas, el impacto físico y psicológico puede ser severo. Los padres pueden consentir los matrimonios infantiles debido a la necesidad económica o porque creen que el matrimonio protegerá a las niñas de la agresión sexual y del embarazo fuera del matrimonio, extienden los años fértiles de las niñas o garantizan la obediencia a la familia de su esposo. El embarazo y la maternidad prematuros son una consecuencia inevitable. Se estima que 14 millones de adolescentes entre 15 y 19 años dan a luz cada año. Las niñas menores de 15 años tienen cinco veces más probabilidades de morir durante el embarazo o parto que las mujeres de más de 20 años. Si una madre tiene menos de 18, la posibilidad de que su bebé muera en el primer año de vida es 60% más alta que la de un bebé que nace de una madre mayor de 19 años. Aún si el niño sobrevive, él o ella tienen más probabilidades de sufrir de bajo peso al nacer, desnutrición y de un retraso en el desarrollo físico y cognitivo. Investigaciones también sugieren que las mujeres que son significativamente más jóvenes que sus esposos tienen más probabilidades de experimentar violencia doméstica; son menos propensas a tener una posición de igualdad en términos de la toma de decisiones familiares, lo que afecta su acceso y el de sus hijos a los servicios sociales y de educación<sup>27</sup>.</p>	<p><a href="#">Análisis de Género de normas sociales</a></p>
<p>Trabajo infantil</p>	<p>Los niños están marginalmente más involucrados en el trabajo infantil que las niñas<sup>28</sup>. Sin embargo, un informe de la Organización Internacional del Trabajo del 2009 expresó preocupaciones específicas sobre la naturaleza escondida del trabajo de las niñas en la esfera doméstica<sup>29</sup>. Los diferentes tipos de trabajo en los que los niños y las niñas se involucran pueden ser culturalmente específicos y pueden exponer a las niñas a diferentes riesgos. Las niñas que participan en el trabajo infantil pueden enfrentar múltiples desventajas y amenazas; por ejemplo, las niñas que trabajan como sirvientas domésticas a menudo están expuestas a la violencia sexual regular y al abuso a manos de sus empleadores.</p>	<p><a href="#">Análisis de Género de los factores que conducen a los niños y niñas al trabajo, así como los diferentes tipos de trabajo en los que participan.</a></p>
<p>Trata de niñas</p>	<p>Las niñas tratadas están sujetas a la explotación sexual, son obligadas a casarse o son adoptadas ilegalmente, ya que proporcionan mano de obra barata o gratuita, trabajan como sirvientas de la casa o como mendigos, o son reclutados en grupos armados. Los niños pueden estar en mayor riesgo en ciertos entornos y las niñas pueden ser susceptibles a otros riesgos pues el valor de ellas está más vinculado a considerarlas un objeto sexual. Se estima que 1.8 millones de niñas están involucradas en el trabajo sexual comercial. Muchos son forzados a ello, pues pueden ser vendidos como esclavos sexuales por familias desesperadamente pobres o pueden ser raptados y traficados en burdeles u otros entornos de explotación. Las niñas explotadas en la industria comercial del sexo están sujetas a la negligencia, violencia sexual y abuso físico y psicológico.</p>	<p><a href="#">Análisis de Género incluyendo el monitoreo de los indicadores de riesgo y las industrias en las cuales los niños son traficados.</a></p>
<p>Salud sexual y reproductiva</p>	<p>Debido a que el sexo no protegido conlleva el riesgo de embarazos y de infecciones de transmisión sexual, incluyendo el VIH, el conocimiento sobre la salud sexual y reproductiva es esencial para la seguridad de las jóvenes. La información por sí sola no puede brindar protección pero es ciertamente un primer paso. Sin embargo, los adolescentes de todo el mundo continúan teniendo un conocimiento limitado de los temas de salud reproductiva y los riesgos que ellos enfrentan.</p>	<p><a href="#">Análisis de Género</a></p>
<p>VIH y SIDA</p>	<p>Los vínculos entre el género y el VIH ahora están muy bien establecidos. En parte de África y el Caribe por ejemplo, las mujeres jóvenes (de 15 a 24 años de edad) tienen hasta seis veces más probabilidades de ser infectadas con el VIH que los hombres jóvenes de su edad. Las mujeres están en mayor riesgo de contraer el VIH que los hombres, por razones fisiológicas y sociales. Para el 2005, casi la mitad de las 39 millones de personas viviendo con VIH eran mujeres. La discriminación de género niega a las mujeres y a las niñas el poder de negociación que necesitan para reducir su riesgo a la infección, las altas tasas de analfabetismo entre las mujeres y las niñas también les impide conocer sobre los riesgos de la infección del VIH y las posibles estrategias de protección. Los infantes se infectan a través de sus madres durante el embarazo, el nacimiento o la lactancia, y los datos del 2005 mostraron que más de 2 millones de niñas menores de 14 años estaban viviendo con VIH<sup>30</sup>. Las responsabilidades de cuidado también tienden a asignarse a mujeres y niñas como resultado de los roles domésticos de género.</p>	<p><a href="#">Se pueden requerir estrategias de extensión y educación sensibles al estigma del VIH/SIDA y específicas de género.</a></p>

<sup>27</sup> Adaptado de State of the World's Children 2007: Women and Children - The double dividend of gender equality, UNICEF, Nueva York, 2007.

<sup>28</sup> Revise: [www.childinfo.org](http://www.childinfo.org) (sitio web en inglés)

<sup>29</sup> Organización Internacional del Trabajo, 'Give Girls a Chance: Tackling child labour - A key to the future', OIT, Ginebra, 2009.

<sup>30</sup> Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. The State of the World's Children 2007, UNICEF, Nueva York, 2006, p. 5.

# Marco Legal Internacional Relacionado con el Género<sup>31</sup>

Existen varios instrumentos internacionales para abordar la desigualdad de género y la discriminación, particularmente la discriminación desproporcionada que enfrentan las niñas y las mujeres. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer (CEDAW, por su sigla en inglés) representa el marco general para estas.

## Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Violencia en contra de la Mujer (CEDAW)

La CEDAW<sup>32</sup> Fue adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y desde entonces ha sido ratificada por 187 de los 194 países (los países restantes son Irán, Palau, Somalia, Sudán, Sudán del Sur, Tonga y los Estados Unidos). La convención requiere que todos los estados tomen acciones 'en todos los campos, en particular en el campo político, social, económico y cultural, y todas las medidas apropiadas, incluyendo leyes para garantizar el pleno desarrollo y progreso de las mujeres, con el propósito de garantizarles el ejercicio y el goce de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en base a la igualdad con los hombres' (artículo 3). Los Estados parte de la CEDAW deben enviar un informe al Comité CEDAW cada cuatro años indicando los avances y los logros. El Comité entonces brinda recomendaciones. Éste proceso de implementación y revisión garantiza un diálogo constructivo para ajustar la implementación de la CEDAW a las condiciones locales.

La CEDAW ha sido utilizada por los actores del Estado de todo el mundo para revisar las constituciones, cambiar leyes y políticas discriminatorias, apoyar la creación de una nueva legislación e influir en las decisiones de la justicia. También ha sido utilizada por la sociedad civil, incluyendo las organizaciones por los derechos de las mujeres para incidir en el cambio en la legislación o políticas, para crear conciencia sobre problemas de importancia desde el nivel local hasta el mundial, y para construir la capacidad de los actores para cumplir con los estándares de la CEDAW. Sin embargo, la implementación de la CEDAW se complica por una falta de voluntad política, que ha resultado en varias reservas en contra de su plena implementación por parte de los estados que la ratificaron.

En 1999, la Asamblea General adoptó el protocolo facultativo para la CEDAW. Esto permite que los individuos de los estados donde la CEDAW fue ratificada presenten quejas directamente al Comité CEDAW. El protocolo facultativo es un camino para que el Comité haga comentarios sobre casos individuales y fue creado bajo el supuesto de que un procedimiento de quejas podría motivar a los estados a implementar la CEDAW.

## Resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU

La resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (SCR, por su sigla en inglés) fue la primera resolución sobre las mujeres, la paz y la seguridad que fue adoptada por el Consejo de Seguridad de la ONU. Reconoce el impacto singular del conflicto armado en las mujeres y reconoce las contribuciones hechas por las mujeres para la resolución de conflictos y construcción de la paz. Desde su adopción en el año 2000, la SCR 1325 ha contado con varias otras resoluciones que dirigen la atención a las áreas específicas como la violencia sexual en el conflicto (SCR1820 y 1888) y ha incrementado el número de mujeres en las misiones de construcción y mantenimiento de la paz (1889)<sup>34</sup>.

<sup>31</sup> Centro de Recursos para la Gobernabilidad y el Desarrollo Social (GSDRC, por su sigla en inglés) Servicios de Conocimiento Aplicado. Género: Marcos Legales Internacionales (para los Derechos de las Mujeres y el Acceso a la Justicia). Revise: <http://www.gsdr.org/go/topic-guides/gender/legal-framework-and-access-to-justice> (sitio web en inglés)

<sup>32</sup> Para el texto completo de la CEDAW, ir a: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

<sup>33</sup> Para el texto completo del Protocolo Opcional, ir a: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OPCEDAW.aspx>

<sup>34</sup> Para ver el texto completo de las SCR 1325, 1820, 1888, 1889, ir a: <http://www.un.org/es/peacekeeping/issues/women/wps.shtml>

## Resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU

La implementación de estas SCR ha sido inconsistente. El incremento en el número de mujeres pacificadoras uniformadas ha desafiado los existentes estereotipos de género en algunos contextos. La participación de las mujeres como votantes y candidatas políticas también se ha incrementado en algunos contextos post-conflictos. Sin embargo, el balance de género entre el personal de las fuerzas pacificadoras está ampliamente lejos de la meta del 50% de mujeres. Los roles de las mujeres en las negociaciones de paz y acuerdos de paz continúa siendo extremadamente marginal; las figuras femeninas de alto nivel rara vez se involucran y las mujeres miembros de la sociedad civil están particularmente marginadas. La estrategia deliberada de utilizar la violencia sexual en las áreas de conflicto ocurre con impunidad.

A continuación hay otras Resoluciones del Consejo de Seguridad relacionadas con la violencia sexual y de género:

- **SCR 1612** (2005) coloca la protección de las niñas que viven en zonas de conflicto armado en el centro de la agenda del Consejo de Seguridad y establece un mecanismo de reporte y monitoreo (MRM) para identificar a los grupos armados que cometen uno o más violaciones graves a los derechos de la niñez, incluyendo el asesinato, mutilación, rapto y violencia sexual.
- **SCR 1674** (2006) reitera la necesidad de proteger a los civiles durante un conflicto armado.
- **SCR 1882** (2009) hace seguimiento a la SCR 1612 y expande el alcance de la MRM con relación a las graves violaciones cometidas en contra de niñas en conflictos armados. También hace un llamado a tomar Planes de Acción específicos con los grupos armados que cometen dichos actos de violencia.
- **SCR 1894** (2009) reafirma las SCR anteriormente mencionadas y condena el ataque deliberado a los civiles durante conflictos como una violación a la ley internacional de derechos humanos y una amenaza a la paz y seguridad internacionales.
- **SCR 1960** (2010) mejora la implementación de la 1820 y 1888 al establecer acuerdos de monitoreo, análisis y reporte para mencionar en el informe anual del Secretario General a los perpetradores de la violencia sexual en conflictos.

La siguiente tabla incluye otros instrumentos internacionales relevantes que hacen parte del marco legal internacional con relación a la igualdad de género y la VBG.

Instrumento Legal Internacional	Descripción y/o Enlace al texto completo (algunos documentos originales están en inglés)
Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) (1989)	<a href="#">La Convención sobre los Derechos del Niño</a> detalla la protección específica para niñas y niños menores de 18 años. Se usa de forma más amplia para garantizar la protección de la niña, quien tiene más probabilidad de que se le vulneren sus derechos a través de prácticas tradicionales nocivas como la mutilación/corte genital femenino (M/CGF) y el matrimonio precoz.
Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Convenciones de la OIT que son particularmente relevantes al empleo de las mujeres, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">C100 Convención de la Igualdad de Remuneración, 1951</a></li> <li>• <a href="#">C111 Convención de la Discriminación (Empleo y ocupación), 1958</a></li> <li>• <a href="#">C183 Convención sobre la Protección de la Maternidad, 2000</a></li> <li>• <a href="#">Abolición de la Convención del Trabajo Forzado, 1957 (No. 105)</a></li> <li>• <a href="#">Convención sobre las Peores Formas de Trabajo, 1999 (No. 182)</a></li> <li>• <a href="#">La Convención de los Trabajadores Domésticos (No. 189) y sus Recomendaciones (No. 201), 2011</a></li> </ul>
Convención de Naciones Unidas en contra del Crimen Transnacional Organizado (2000)  Protocolo para Prevenir, Suprimir y Castigar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niñas	El <a href="#">Protocolo</a> complementa la <a href="#">Convención de las Naciones Unidas en contra del Crimen Transnacional Organizado</a> .

Instrumento Legal Internacional	Descripción y/o Enlace al texto completo (algunos documentos originales están en inglés)
Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (ICCPR, por sus siglas en inglés) (1966)	<a href="#">El ICCPR</a> es un tratado multilateral adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas y compromete a los estados que hacen parte del Pacto a respetar los diversos derechos civiles y políticos de los individuos, tal como el derecho a la vida; libertad de religión, libertad de expresión y de asamblea; y los derechos del debido proceso y al proceso justo. El Artículo 2 requiere que los derechos sean reconocidos sin distinción de ninguna clase tal como el sexo. El Artículo 3 requiere que hombres y mujeres tienen el mismo derecho al goce de los derechos establecidos en el Pacto.
Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESR, por sus siglas en inglés) (1966)	<a href="#">El ICESR</a> es un tratado multilateral también adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas que compromete a los estados que hacen parte del Pacto a respetar varios derechos económicos, sociales y culturales de los individuos, incluyendo los derechos laborales; derecho a la salud; el derecho a la educación; y el derecho a un estándar adecuado de vida. Contiene las mismas estipulaciones en el Artículo 2 y 3 con respeto a la no-discriminación basada en el sexo y el goce de los derechos por parte de hombres y mujeres por igual.
Declaración de los Principios Básicos de Justicia para las Víctimas del Crimen y Abuso de Poder (1985)	Revise el <a href="#">texto completo de la Declaración</a> .
Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción (1995)	Adoptada en Beijing en 1995, incluye todas las formas de discriminación como violencia en contra de mujeres y niñas y reafirma la responsabilidad del Estado de trabajar para eliminarlas.
Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (1998)	Define violación, esclavitud sexual, prostitución forzada, embarazado forzado, esterilización forzada u otra forma de violencia sexual de gravedad comparable como un crimen contra la humanidad.

## Acuerdos Regionales y Convenciones

A continuación se encuentran los enlaces a los acuerdos y convenios regionales relacionados con el género (algunos documentos originales están en inglés):

### África

- [Unión Africana – Protocolo de la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos y sobre los Derechos de las Mujeres en África](#)
- [Carta Africana \(Banjul\) sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos](#)
- [Declaración sobre Igualdad de Género en África \(ECA, por sus siglas en inglés\)](#)

### América y El Caribe

- [Adopción e Implementación del Programa Inter-Americano sobre la Promoción de los Derechos Humanos y la Equidad e Igualdad de Género](#)

### Asia y el Pacífico

- [Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico – Revisión 10 años después de la Plataforma para la Acción \(ESCAP, por sus siglas en inglés\)](#)
- [Plataforma revisada del Pacífico para la Acción sobre el Avance de las mujeres y la Igualdad de Género \(PPA\) 2005-2015](#)

### Oriente Medio

- [Consejo de la Liga de Estados Árabes, Carta Árabe sobre los Derechos Humanos](#)

## Marco Legal Internacional relacionado con la Violencia Sexual y de Género<sup>35</sup>

Los instrumentos internacionales específicos y otros documentos relevantes para la protección en contra de la VBG de las personas incluyen:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948)
- Convención de Ginebra relacionada a la Protección de Civiles en Tiempo de Guerra (1949) y Protocolos Adicionales (1977)
- Convención relacionada al Estatus de Refugiados (1951) y sus Protocolo (1967)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR, por sus siglas en inglés, 1966)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR, por sus siglas en inglés, 1966)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés, 1969)
- Declaración de la Protección de las Mujeres y Niños en Emergencias y Conflictos Armados (1974)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y sus Protocolos Facultativos (1998)
- Convención en Contra de la Tortura y Otros Tratos o Castigos Crueles, Inhumanos o Degradantes (CAT, por sus siglas en inglés, 1984)
- Convención sobre los Derechos del Niño (CDN, 1989)
- Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción (1995)
- Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (1998)
- Boletín del Secretario General sobre la Aplicación de la Ley Humanitaria Internacional en las Operaciones de Paz de la ONU (1999)
- Convención en Contra del Crimen Organizado Transnacional (2000) y su Protocolo para Prevenir, Suprimir y Castigar la Trata de Personas especialmente de Mujeres y Niños (2000)
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidades y su Protocolo Internacional (CRPD, por su sigla en inglés, 2008)

## Garantías de los Derechos Humanos que Protegen a las Mujeres y Niños con Discapacidades<sup>36</sup>

Los ocho tratados básicos de derechos humanos relacionados al género y la discapacidad son:

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (ICESCR)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en contra de las Mujeres (CEDAW)
- Convención en Contra de la Tortura y Otro Trato o Castigo Cruel, Inhumano o Degradante (CAT)
- Convención sobre los Derechos del Niño (CDN)
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y los Miembros de sus Familias
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidades (CRPD)

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidades (CRPD) y sus Protocolos Facultativos fueron adoptados en diciembre del 2006 y es el primer tratado legalmente vinculante que hace responsables a los gobiernos por los derechos de las personas con discapacidades. La Convención marca un “cambio de paradigma” para alejarse de las actitudes tradicionales de “protección” y “bienestar” para considerar a las personas con discapacidades como sujetos de derechos que son capaces de demandar dichos derechos. La Convención se considera un instrumento de los derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social. El Protocolo Facultativo es un documento separado que permitirá a los individuos buscar reparaciones por violaciones a los tratados una vez que se hayan agotado las soluciones disponibles bajo sus leyes nacionales.

<sup>35</sup> Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) – División de Protección Internacional. Action Against Sexual and Gender Based Violence: An Updated Strategy. Junio 2011.

<sup>36</sup> Secretaría para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidades del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales; Fondo de Población de las Naciones Unidas; Centros Wellesley para Mujeres, Derechos de Discapacidad, Género y Desarrollo -Una Herramienta de Recursos para la Acción. (2008)

## Marco Internacional de Derechos Legales para Personas LGBTI

El actual marco legal internacional de derechos humanos ya estipula protección para las personas LGBTI como seres humanos. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha hecho las siguientes recomendaciones a los gobiernos nacionales y locales como parte del cumplimiento de los estados miembro a la ley internacional con respecto a la protección de los derechos humanos para las personas LGBTI<sup>37</sup>.

1. Proteger a las personas de la violencia homofóbica y transfóbica. Incluye la orientación sexual y la identidad de género como una característica protegida en las leyes de crímenes de odio.
2. Prevenir la tortura y el trato cruel, inhumano y degradante de las personas LGBTI en detención al prohibir y castigar dichos actos.
3. Derogar las leyes que penalizan la homosexualidad, incluyendo todas las leyes que prohíben la conducta sexual privada entre adultos del mismo sexo que dan su consentimiento.
4. Prohibir la discriminación sobre la base de la orientación sexual e identidad de género.
5. Proteger la libertad de expresión, asociación y asamblea pacífica para personas LGBT e intersexo

El Marco legal internacional de derechos humanos que apoya estas recomendaciones incluyen:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH, 1948)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR, 1966)
- Convención Relacionada al Estatus de Refugiados (1951) y su Protocolo (1967)
- Convención en contra de la Tortura y Otro Trato o Castigo Cruel, Inhumano o Degradante (CAT, 1984)
- Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (ICESCR, 1966)
- Convención sobre los Derechos del Niño (CRC, 1989)

<sup>37</sup> Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los derechos humanos. . Born Free and Equal. Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law. Nueva York y Ginebra. 2012

# Glosario de Términos de Género y Violencia Basada en Género<sup>38</sup>

Término	Definición
Abuso Emocional / Psicológico	Abuso emocional es la ausencia generalizada de muestras de amor y afectión hacia un niño@ por parte del adulto encargado de su cuidado y desarrollo, o por parte de otro niño@ en posición de autoridad. Esto incluye el constante menosprecio, acusación, censura así como la ausencia intencional de muestras de emoción a un niño@, tal como no sonreírle o simplemente no reconocer la existencia del niño@ al no mirarlo o involucrarse exclusivamente con un niño@ en una relación emocionalmente cerrada y restringida.
Abuso Verbal / Emocional (específico al VBG)	El abuso verbal y no verbal con relación a la VBG es cualquier insulto, degradación, control o comportamiento cruel que se comete en contra de un individuo debido a su rol de género en la sociedad. Las mujeres se convierten en las víctimas de esta forma de abuso cuando no cumplen los roles prescritos socialmente y/o porque sus derechos son menos valorados en la sociedad. A menudo el abuso emocional/ psicológico se usa en combinación con otras formas de VBG.
Abuso Económico	El abuso económico con relación a la VBG es la negación de los gastos básicos para la sobrevivencia de la familia. Esto incluye no permitir que las mujeres controlen el dinero o los recursos.
Agresión física/ abuso (específico a VBG)	La agresión física con relación VBG es cualquier golpe, puñetazo, puntapié, mordedura, etc. con o sin armas que es cometida en contra de un individuo debido a su rol de género en la sociedad. Las mujeres a menudo son abusadas físicamente por no cumplir el rol prescrito socialmente y/o porque sus derechos son menos valorados en la sociedad. A menudo la agresión física se usa en combinación con otras formas de VBG.
Abuso Físico	El abuso físico es el ejercicio de la fuerza física en contra de un niño@ con la intención de dañar o lastimar a la víctima. El abuso físico puede ocurrir dentro del hogar, en instituciones públicas (escuelas, custodia policial) o en público.
Abuso Sexual Infantil	El abuso sexual es la participación de un niño o niña en cualquier actividad sexual que ocurra antes de la edad legal de consentimiento (18 años). Esto incluye: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación sexual penetrativa atentada o consumada con un niño@;</li> <li>• Actividad sexual no penetrativa;</li> <li>• Caricias inapropiadas a las partes sexuales de un niño@;</li> <li>• Sexo oral con un niño@;</li> <li>• Mostrar o exponer los genitales a un niño@;</li> <li>• Explotar la prostitución infantil;</li> <li>• La utilización de un niño@ o la exposición de un niño@ a la pornografía;</li> <li>• Relaciones sexuales con un niño@ (cualquier persona menor de 18 años)</li> </ul> La autoridad y el poder le permiten al perpetrador, implícita o directamente, imponer actos sexuales a un niño@ o coaccionar a un niño@ para que tenga una conducta sexualizada.
Abuso Sexual	Esto incluye la penetración sexual, que consiste en la relación sexual con un niño@; la exposición intencional de un niño@ a la actividad sexual, tal como mostrar y/o tomar fotos sexualmente explícitas o implícitas de un niño@; contar bromas o historias de una naturaleza sexual; caricias en zonas erógenas y solicitar ser acariciado también. La presión generalmente la ejerce un adulto u otro niño@ en posición de autoridad. Esto incluye la violación y el incesto. La <i>Explotación Sexual Comercial es un Abuso Sexual para CHI.</i>
Abuso Social	Estos son abusos en contra de individuos que son tolerados o patrocinados por la sociedad. Puede haber actos nocivos que las personas en la sociedad no toleran pero debido a su silencio la práctica continúa. La sociedad puede promover dichos abusos al no hacer nada para cambiar la práctica aún si están en total desacuerdo con el acto.

38 Las definiciones son tomadas de The Basics Concepts of Gender Based Violence. Un manual usado por el Comité Internacional de Rescate - Etiopía, Programa VBG - Campamento Shimelba, 2006. A menos que que se indique lo contrario

Término	Definición
<b>Acoso Sexual</b>	<p>El acoso sexual es cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favores sexuales, u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual. Incluye cualquier comportamiento, comentario, gestos o contacto de naturaleza sexual que trata al receptor como un objeto sexual y hace que la persona se sienta incómoda y/o insegura. Puede tomar muchas formas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insinuación/sugerencias sexuales;</li> <li>• Caricias, contacto inapropiado;</li> <li>• Comentarios sexualmente obscenos;</li> <li>• Comentarios sexuales u otra atención sexual no deseada.</li> </ul>
<b>Actividades de prevención de VGB</b>	<p>Las actividades de prevención abordan las causas fundamentales para detener el problema en primer lugar. Con respecto a VGB, las actividades de prevención abordan las desigualdades en las relaciones de poder que podrían llevar al abuso del mismo. Las actividades de prevención tienden a ser menos costosas pero generalmente toma más tiempo ver su impacto. Esto es particularmente el caso cuando las actividades de prevención están orientadas a cambiar las actitudes y comportamientos que las personas han aprendido y han sido reforzadas por la cultura y tradiciones.</p>
<b>Actividades de Respuesta a la VBG</b>	<p>Las actividades de respuesta generalmente atacan las consecuencias de un problema. Para responder a las necesidades de los sobrevivientes de la violencia basada en el género (incluyendo la violencia sexual), uno debe entender las consecuencias de dicha violencia. Las consecuencias de la violencia sexual y de género pueden ser agrupadas en cuatro áreas principales: salud; emocional/psicológica/social; protección legal; y seguridad /entorno comunitario. Las respuestas a la violencia basada en género deben abordar estas cuatro áreas prioritarias.</p>
<b>Agresión Sexual</b>	<p>Este es un término paraguas para cualquier acto sexual no deseado o no consensuado que es impuesto en otra persona. Esto incluye una variedad de comportamientos sexuales no deseados o forzados que incluyen, pero no se limitan a, besar, acariciar, tocar, contacto y/o penetración vaginal, oral o anal, inserción de objetos en la vagina / ano, actividad sexual obligada, violación.</p>
<b>Asesinato y abuso por honor</b>	<p>El asesinato o abuso por honor es la mutilación o asesinato de una mujer / niña como castigo por actos que se consideran inapropiados para su género. Estos actos a menudo se considera que traen vergüenza a la familia o comunidad. Algunos ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Derramar ácido en el rostro de una mujer joven como castigo por traer vergüenza a la familia o por intentar casarse con alguien que no escogido por la familia.</li> <li>• Matar a una hija / hermana porque tuvo sexo antes del matrimonio y por lo tanto trajo vergüenza a la familia. Esto puede ocurrir aun cuando la mujer ha sido violada.</li> </ul>
<b>Bisexual <sup>39</sup></b>	<p>Una persona cuya orientación sexual y afectiva es hacia las personas del mismo y de otros sexos o hacia personas sin importar su sexo o identidad de género.</p>
<b>Confinamiento</b>	<p>El confinamiento es el aislamiento de una persona de sus amigos o familiares. El confinamiento incluye la restricción de movimiento de un individuo (por ejemplo cuando a la esposa no se le permite salir de la casa sin el permiso o compañía de su esposo o de otro familiar hombre). Las mujeres son víctimas de esta forma de abuso cuando no cumplen con los roles prescritos por la sociedad y/o debido a que sus derechos son menos valorados en la sociedad.</p>
<b>Consentimiento</b>	<p>Consentimiento significa el acuerdo voluntario entre dos o más personas. Una persona puede dar consentimiento si:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se brinda toda la información necesaria sin coacción ni amenazas</li> <li>• Ambas partes tienen más de 18 años</li> <li>• El individuo está mentalmente sano</li> <li>• Hay una relación equitativa de poder entre los individuos involucrados</li> </ul>
<b>Daños/perjuicios</b>	<p>Actos dañinos o perjudiciales son acciones y situaciones que le niegan a alguien sus derechos humanos básicos. La desigualdad de género es la diferencia en el poder y en el acceso a los recursos, derechos y privilegios en base a los roles de género y a la discriminación de género. La desigualdad de género toma diferentes formas, dependiendo de la organización social y la estructura económica de una sociedad en particular, y la cultura de cualquier grupo dentro de esa sociedad.</p>
<b>Desigualdad de género<sup>40</sup></b>	<p>El preámbulo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad dice: "la discapacidad es un concepto en evolución, y la discapacidad resulta de la interacción entre personas con impedimentos y barreras actitudinales y ambientales que impiden la participación plena y efectiva en la sociedad sobre la base de igualdad con otros".</p>

Término	Definición
Discapacidad <sup>41</sup>	<p>El preámbulo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad dice: “la discapacidad es un concepto en evolución, y la discapacidad resulta de la interacción entre personas con impedimentos y barreras actitudinales y ambientales que impiden la participación plena y efectiva en la sociedad sobre la base de igualdad con otros”.</p> <p>El Artículo 1 de la Convención dice: “Las personas con discapacidades son aquellas que tienen un impedimento físico, mental, intelectual o sensorial de largo plazo que en interacción con varias barreras puede impedir su participación plena y efectiva en la sociedad sobre la base de la igualdad con otros”.</p>
Discriminación y/o negación de oportunidades	La Discriminación y/o negación de oportunidades / servicios con relación a la VBG es cuando un individuo es excluido o se le niegan las oportunidades o los servicios públicos debido al rol de género que se espera que cumpla en la sociedad. Muchas mujeres son excluidas o se les niega el acceso a la educación, atención de salud, empleo, derechos de propiedad y herencia debido a que sus derechos son menos valorados en la sociedad.
Discriminación Institucional  Explotación Sexual	<p>La discriminación institucional con relación a la VBG es la desigualdad estructural causada por leyes y procedimientos discriminatorios que impiden que las mujeres ejerzan y gocen de sus derechos civiles y políticos.</p> <p>La explotación sexual es la interacción sexual (incluye todos los tipos de actos sexuales) con un individuo a cambio de recursos materiales, servicios o asistencia. En estos casos el individuo puede dar consentimiento, sin embargo, él o ella no tiene otra opción si no cumplir debido al contexto situacional - La persona que entrega los recursos materiales, servicios, o asistencia, a menudo utiliza su posición de poder para coaccionar y manipular al individuo que necesita los recursos materiales, servicios o asistencia, en alguna forma de interacción sexual. Generalmente las mujeres o las niñas más vulnerables o quienes no pueden satisfacer sus necesidades básicas y las de sus hijos son las víctimas más propensas de esta explotación. En estas situaciones, las personas sobrevivientes piensan que no tienen otra opción si no cumplir; esto no es consentimiento, es explotación. Algunos ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador humanitario que solicita sexo a cambio de asistencia material, favores o privilegios;</li> <li>• Los maestros que solicitan sexo a cambio de calificaciones buenas o de admisión en el aula;</li> <li>• Líderes de refugiados que requieren sexo a cambio de favores y privilegios;</li> <li>• Trabajadores de seguridad que requieren sexo a cambio de un tránsito seguro.</li> </ul>
Expresión de Género <sup>42</sup>	Se refiere a la forma en la cual una persona actúa para comunicar el género dentro de una cultura dada, por ejemplo, en términos de vestimenta, patrones e intereses. La expresión de género de una persona puede o no puede ser consistente con los roles de género socialmente prescritos, y puede o no reflejar su identidad de género.
Feticidio Femenino <sup>43</sup>	Aborto selectivo de fetos femeninos; las herramientas modernas de diagnóstico del embarazo han hecho posible determinar el sexo en su etapa inicial. Cuando hay una clara preferencia económica o cultural por los hijos varones, el mal uso de estas técnicas puede facilitar el feticidio femenino.
Gay <sup>44</sup>	Una orientación y atracción sexual hacia personas del mismo sexo; puede usarse como término paraguas para referirse a hombres y mujeres.
Género	El género se refiere a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que son aprendidas y están profundamente arraigadas en cada cultura, pueden cambiar con el tiempo y tienen una amplitud de variaciones entre y dentro de las culturas.
Identidad de género <sup>45</sup>	Se refiere a la forma como uno se siente como hombre, mujer, o transgénero. Cuando la identidad de género de una persona y el sexo biológico no son congruentes, el individuo se puede identificar como transexual o como otra categoría de transgénero.
Incesto	El incesto es la agresión sexual por parte de un miembro de la familia. La agresión o relación sexual con un familiar de sangre puede ser perpetrada por el padre, madre, hermano, hermana, abuelo, abuela, padres adoptivos, tíos u otro miembro de la familia. La autoridad, poder y manipulación emocional son parte de la coacción que se ejerce al niño/joven para que sea sumiso sexualmente.
Infanticidio y/o abandono	El infanticidio y/o abandono con relación a la VBG es matar, suprimir los alimentos, y/o abandonar a un niño el cual debido a su género se le considera menos valorado en la sociedad. A menudo las niñas son las víctimas de dicho abuso porque las mujeres y las niñas no son consideradas personas importantes para el futuro de la familia como lo son los niños y los hombres.

<sup>40</sup> Lorber, Judith (2012). Gender Inequality: Feminist Theory and Politics. Oxford University: pp.4

<sup>41</sup> La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (2006).

<sup>42</sup> Ibid.

<sup>43</sup> Definición tomada de The State of the World's Children 2007, UNICEF

<sup>44</sup> Ibid

<sup>45</sup> American Psychological Association (APA). Definitions of Terms: Sex, Gender, Gender Identity, Sexual Orientation. Excerpt from: The Guidelines for Psychological Practice with Lesbian, Gay and Bisexual Clients, adopted by the APA Council of Representatives, Febrero 18-20, 2011. Revise: <http://www.apa.org/pi/lgbt/resources/sexuality-definitions.pdf> (documento original en inglés)

Término	Definición
Intento de violación	Intento de tener una relación sexual con otra persona sin su consentimiento.
Intersexo <sup>46</sup>	Personas que han desarrollado biológicamente desde el nacimiento (es decir, sin intervención médica) características primarias y secundarias de sexo que no se ajustan exactamente a las definiciones que la sociedad hace de hombre o mujer. Muchas de las personas visiblemente intersexo son mutiladas en la infancia temprana por parte de médicos para hacer que las características individuales del sexo conformen a la idea de la sociedad de lo que es un cuerpo "normal". Las personas intersexo son relativamente comunes, aunque la sociedad niega su existencia ha habido cierto espacio para que los asuntos del intersexo se analicen públicamente. Hermafrodita es un término inexacto y desactualizado utilizado para describir a las personas intersexo en el pasado.
Lesbiana <sup>47</sup>	Una mujer cuya principal orientación y atracción sexual es hacia las personas de su mismo sexo.
LGBTI <sup>48</sup>	Lesbiana, gay, bisexual, transgénero e intersexo
Matrimonio forzado	Es el matrimonio de las niñas cuando son menores de la edad legal de consentimiento o el matrimonio que es arreglado en contra de su voluntad. A menudo se paga una dote a la familia. Si la niña o la mujer se rehúsa, pueden haber consecuencias violentas y/u ofensivas (legalmente, dichas uniones no serían consideradas un matrimonio debido a la edad de la persona y/o a la característica forzada)
Matrimonio Precoz	El matrimonio precoz es un matrimonio arreglado para una o ambas personas menores de la edad legal de consentimiento, generalmente niñas (las relaciones sexuales en dichas uniones constituyen un estupro, ya que la persona no es legalmente competente para aceptar dicha unión)
Mutilación/ corte genital femenino (M/CGF) <sup>49</sup>	La M/CGF es el corte de los órganos genitales por razones no médicas. Generalmente se lo hace en un contexto social y a una edad temprana. La escala del corte puede variar de moderada a extrema. Los ejemplos de cortes extremos incluyen la eliminación de los genitales y la posterior costura de los mismos.
Negación de la educación para niñas	La negación de la educación para niñas incluye la eliminación o la exclusión de las niñas de la escuela para que puedan cumplir con los roles de género que se espera de ellas en las familia.
Orientación Sexual <sup>50</sup>	Se refiere al sexo de aquellas personas a las que un individuo se siente atraído sexual o románticamente. Las categorías de orientación sexual generalmente incluye la atracción a los miembros del mismo sexo (hombres gay o mujeres lesbianas), atracción a miembros del otro sexo (heterosexuales), y atracción a miembros de ambos sexos (bisexuales). Aunque se siguen usando ampliamente estas categorías, la investigación sugiere que la orientación sexual no siempre aparece en una categoría tan definible y más bien ocurre en un continuo. Alguna investigación indica que la orientación sexual es variable para algunas personas.
Prácticas Tradicionales Nocivas <sup>51</sup>	Acciones y situaciones que niegan los derechos humanos, algunos de los cuales constituyen formas particulares de violencia en contra de las mujeres y niñas, que son defendidas en base de la tradición, cultura, religión o superstición por parte de los miembros de la comunidad.
Prostitución Forzada	La prostitución forzada es el comercio sexual obligado o coaccionado a cambio de dinero o productos básicos. La prostitución forzada puede incluir la prostitución que ocurre cuando un individuo, generalmente mujer, intercambia sexo por dinero o productos básicos porque piensa que no hay otra forma de conseguir el sustento necesario para ella y para sus hijos sin un ingreso adicional.
Sexo	Sexo describe las características biológicas que distinguen a hombres de mujeres.
Transversalización de género <sup>52</sup>	La transversalización del género es el escrutinio de políticas y leyes para asegurar que no haya efectos adversos, particularmente para las mujeres.

<sup>46</sup> Ibid <sup>47</sup> Ibid

<sup>48</sup> Universidad de California en Davis (UC Davis) Lesbian Gay Bisexual Transgender Queer Intersex Asexual Resource Centre (LGBQTIA) Glosario: : <http://lgbtqia.ucdavis.edu/lgbt-education/lgbtqia-glossary> (sitio web en inglés)

<sup>49</sup> Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, The State of the World's Children 2007: Women and Children – The double dividend of gender equality, UNICEF, Nueva York, 2007.

<sup>50</sup> Universidad de California en Davis (UC Davis) Lesbian Gay Bisexual Transgender Queer Intersex Asexual Resource Centre (LGBQTIA) Glosario: <http://lgbtqia.ucdavis.edu/lgbt-education/lgbtqia-glossary> (sitio web en inglés)

<sup>51</sup> Red de Género y Desarrollo. Harmful Traditional Practices Affecting Women and Girls – Fact Sheet. 2013

<sup>52</sup> Lorber, Judith (2012). Gender Inequality: Feminist Theory and Politics. Oxford University: pp.332

Término	Definición
Trata de personas / Esclavitud	La trata de personas / esclavitud es el movimiento, venta y/o comercio de seres humanos para actividades sexuales forzadas o de otro tipo. Las mujeres son víctimas de esta forma de abuso porque sus derechos son menos valorados en la sociedad.
Transgénero <sup>53</sup>	Usado a menudo como término paraguas; algunas definiciones comunes son: <b>1.</b> Alguien cuya identidad de género o expresión no se ajusta dentro de la construcción social del grupo dominante para el sexo y género asignado; <b>2.</b> Un género fuera del binario hombre/mujer; <b>3.</b> No tener un género o múltiples géneros.
Transexual <sup>54</sup>	Una persona que vive a tiempo completo en un género diferente al sexo y el género asignado al nacer. Muchas personas usan hormonas y/o cirugía. A veces se usa específicamente para referirse a las personas trans que buscan una confirmación de género o sexo.
Violación	<p>La violación es la relación sexual con otra persona sin su consentimiento. Incluye cualquier penetración no consentida de la vagina o ano con el pene, otra parte del cuerpo u objeto extraño. Ejemplos de violación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cualquier penetración no consentida de la vagina o ano de una mujer adulta.</li> <li>• Cualquier penetración de la vagina o ano de una persona menor de 18 años (hombre o mujer).</li> <li>• Esto incluye el incesto cuando es una relación sexual entre personas con relaciones de sangre (revise término incesto).</li> <li>• Esto incluye el <b>estupro</b>, que es una relación sexual con un menor. Las niñas y niños menores de 18 años son legalmente llamados menores. Un menor es alguien que se considera bajo la ley como demasiado joven para tomar decisiones conscientes sin entender todas las consecuencias. Los menores están protegidos bajo la ley y por tanto si el menor acepta el acto, él/ella no puede dar consentimiento legal debido a su edad.</li> <li>• <b>Violación de pandilla</b> es cualquier penetración no consentida de la vagina o ano con más de un agresor.</li> <li>• La violación puede ocurrir en el matrimonio. La <b>violación marital</b> es una penetración no consentida de la vagina o ano entre el esposo y la esposa.</li> <li>• Cualquier penetración no consentida del ano de un hombre adulto, esto a veces se conoce como <b>sodomía</b>.</li> </ul>
Violencia basada en género (VBG)	<p>La VBG es un término paraguas para cualquier daño que sea cometido en contra de la voluntad de una persona; que tenga un impacto negativo en la salud física o psicológica, desarrollo e identidad de la persona; es el resultado de las desigualdades de poder en base al género que explotan las distinciones entre hombres y mujeres, entre hombres, y entre mujeres. Aunque no es exclusiva de las mujeres y las niñas, la VBG afecta de forma desproporcionada a las mujeres y las niñas en todas las culturas. La violencia puede ser física, sexual, psicológica, económica o socio-cultural. Los perpetradores pueden ser miembros de la familia, de la comunidad y aquellos que actúan a nombre de las instituciones culturales, religiosas, estatales o interestatales.</p> <p>Incluye pero no se limita a: <i>“violencia física, sexual, psicológica que ocurre dentro de la familia, incluyendo golpes, abuso sexual de niñas en el hogar, violencia relacionada con la dote, violación en el matrimonio, mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales, daños a la mujeres, violencia por parte de otros miembros de la familia, y violencia relacionada con la explotación. Violencia física, sexual y psicológica que ocurre dentro de la comunidad en general incluyendo violación, abuso sexual, acoso sexual e intimidación en el trabajo, en instituciones educativas y otros lugares; trata de mujeres y prostitución forzada. Y violencia física, sexual y psicológica perpetrada o aceptada por el estado, en cualquier lugar que ocurra”.</i></p>
Violencia doméstica o de la pareja íntima	<p>La violencia doméstica es cualquier forma de violencia física o mental/emocional que sucede entre miembros de la familia (doméstica) y la violencia de la pareja íntima es la que sucede entre miembros de la pareja (cónyuge, novio/novia). Los ejemplos incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abofetear, pegar, golpear, dar punta pies, utilizar armas</li> <li>• Abuso verbal y emocional, incluyendo humillación pública y aislamiento forzado</li> <li>• Asesinato o amenazas a la vida</li> <li>• Control sobre el cónyuge y privación del acceso a los alimentos, agua, refugio, ropa, atención de salud, fertilidad (embarazos y/o abortos forzados)</li> <li>• La esposa es golpeada o abusada por no hacer sus tareas conforme a las expectativas del esposo (se rehúsa al sexo, la comida se prepara demasiado tarde, etc.)</li> </ul>
Violencia	<p>La violencia es un abuso que sucede cuando un individuo o un grupo ejerce su poder en una forma perjudicial. La violencia es una herramienta usada para impedir a otros el acceso a roles, responsabilidades, privilegios, expectativas, derechos y oportunidades además de ser una forma de ejercer el poder de uno a expensas de los demás.</p> <p>La violencia puede incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abuso físico;</li> <li>• Abuso sexual;</li> <li>• Abuso emocional / psicológico y/o;</li> <li>• Abuso social.</li> </ul>

<sup>53</sup> Universidad de California en Davis (UC Davis) Lesbian Gay Bisexual Transgender Queer Intersex Asexual Resource Centre (LGBQTIA) Glosario: <http://lgbqtia.ucdavis.edu/lgbt-education/lgbtqia-glossary> (sitio web en inglés)

<sup>54</sup> Ibid



## A. Guía de Implementación de la Herramienta de Género

La herramienta de género de CHI está pensada para ser un recurso para las líneas de ayuda para niñ@s. Sin embargo, la herramienta solo puede ser un recurso efectivo si los trabajadores, socios y personal organizativo de la línea de ayuda para niñ@s reciben la información y los recursos que conforman la herramienta. Una forma de garantizar un entendimiento común y de tener acceso a dicha información y recursos es organizar capacitaciones para la audiencia con quien la línea de ayuda desea compartir la herramienta. Esta guía de implementación proporciona la agenda y el contenido para una capacitación de cuatro días para introducir los conceptos y recursos de la herramienta de género de CHI. La capacitación de cuatro días cubre los siguientes tópicos:

**Día 1:** Reflexiones sobre el Poder, Privilegio y Género

**Día 2:** Conceptos de Género y Sensibilidad de Género

**Día 3:** Análisis de Género

**Día 4:** Incorporar la Sensibilidad de Género en la Planificación de Programas - Poner sus Habilidades y Conocimientos sobre Género en la Práctica

Esta guía de implementación contiene notas de facilitación para aquellos que lideran la capacitación, presentaciones de PowerPoint y folletos que se usarán durante la capacitación.

Se sugiere que esta capacitación sea realizada con todos los voluntarios y consejeros de las líneas de ayuda, así como con representantes de la alta gerencia, recursos humanos y personal de monitoreo y evaluación dentro de las organizaciones que operan las líneas de ayuda para niñ@s. Además, la capacitación puede ser adaptada y facilitada a comunidades locales y a socios con quienes se hacen las derivaciones.

### Agenda para la Implementación de la Capacitación

Día 1	
Introducción	30 minutos
Rompe hielos / Expectativas	50-60 minutos
Receso de la Mañana	20 minutos
Revisión de Objetivos de Aprendizaje	20-25 minutos
Normas o Reglas Básicas	30 minutos
Explicación del Ejercicio: Explorar la Diversidad de Poder	45 minutos
Almuerzo	60 minutos
Dinámica	15 minutos
Explorando Nuestra Diversidad de Poder	45 minutos
Receso de la Tarde	15 minutos
Retroalimentación de Grupo	45 minutos
Resumen	30 minutos

## Agenda para la Implementación de la Capacitación

Día 2	
Revisión del Día Uno	30 minutos
Ejercicio: Revelar el Privilegio y el Poder	60 minutos
Receso de la Mañana	15 minutos
Ejercicio de Cuadrícula	45 minutos
Fundamentos de los Conceptos de Género: <i>Qué es Género, Desigualdad de Género, y Violencia Basada en Género</i>	60 minutos
Almuerzo	60 minutos
Dinámica	15 minutos
Integración de los Conceptos de Género en la Capacitación de los Nuevos Trabajadores de las Líneas de Ayuda	15 minutos
Apoyo a los Trabajadores y Voluntarios de las Líneas de Ayuda para Niñ@s: <i>Receptividad al género: Herramienta de Exploración de la Sensibilidad al Género (para los trabajadores / voluntarios de las líneas de ayuda que responden a las llamadas)</i>	30 minutos
Receso de la Tarde	15 minutos
Juego de Roles sobre los Supuestos y la Sensibilidad ( Se dividen los grupos)	45 minutos
Retroalimentación de Grupo	15 minutos
Resumen	15 minutos
Día 3	
Revisión del Día Dos	30 minutos
¿Qué es el Análisis de Género?	60 minutos
Receso de la Mañana	15 minutos
Cómo realizar un Análisis de Género para su Organización	75 minutos
Almuerzo	60 minutos
Dinámica	15 minutos
Discusión de Grupos Focales: <i>Fundamentos Preliminares: Contexto más Amplio (Trabajo de Grupo)</i>	60 minutos
Receso de la Tarde	15 minutos
Lluvia de Ideas sobre las Áreas Centrales de Consulta para el Análisis de Género (Trabajo de Grupo)	60 minutos
Retroalimentación de Grupo	60 minutos
Día 4	
Revisión del Día Tres	30 minutos
Estudio de Caso: Aplicación del Análisis de Género a los Programas	45 minutos
Discusión (en base al estudio de caso): <i>Desarrollo de Indicadores Sensibles al Género - Revisión de los Indicadores Claves Sensibles al Género (folleto)</i>	45 minutos
Receso de la Mañana	15 minutos
Implementación de la Transversalización del Género en su Organización: <i>Políticas de Género e Integración de Conceptos de Género en la Capacitación de los Nuevos Consejeros de la Línea de Ayuda para Niñ@s y en el Desarrollo de Capacidades y Acuerdos con los Socios (muestre las herramientas del manual)</i>	30 minutos
Lluvia de ideas de los Socios Esenciales	15 minutos
Estándar Mínimo para la Transversalización de Género en las Líneas de Ayuda para Niñ@s (folleto)	30 minutos
Almuerzo	60 minutos
Dinámica	15 minutos
Elaborar un Plan de Implementación (Grupo de Trabajo)	45 minutos
Retroalimentación a todo el grupo del Plan de Implementación	45 minutos
Receso de la Tarde	15 minutos
Consideraciones Finales	15 minutos
Distribución de Certificados de Participación	30 minutos
Cerrar el Círculo /Dinámica	15 minutos

# Día 1: Reflexiones sobre el Poder, Privilegio y Género

Día 1	
Introducción	30 minutos
Rompe hielos / Expectativas	50-60 minutos
Receso de la Mañana	20 minutos
Revisión de Objetivos de Aprendizaje	20-25 minutos
Normas o Reglas Básicas	30 minutos
Explicación del Ejercicio: Explorar la Diversidad de Poder	45 minutos
Almuerzo	60 minutos
Dinámica	15 minutos
Explorando Nuestra Diversidad de Poder	45 minutos
Receso de la Tarde	15 minutos
Retroalimentación de Grupo	45 minutos
Resumen	30 minutos

## Introducción – 30 minutos

El facilitador puede presentarse a sí mismo y dar la bienvenida a todos a la capacitación además, puede leer o resumir la siguiente introducción:

*Esta capacitación busca desarrollar las capacidades y el conocimiento de los consejeros y socios de las líneas de ayuda para niñas y de las organizaciones que albergan dichas líneas de ayuda. Se basa en la información y en los recursos proporcionados como parte de la herramienta de género de CHI. Esta herramienta busca establecer estándares mínimos para la transversalización del género que pueden ser utilizados por las líneas de ayuda. La intención es que sea una guía práctica para entender los conceptos de género y la forma de incorporar la sensibilidad de género y la promoción de la igualdad de género en el trabajo cotidiano de las líneas de ayuda para niñas. Esta capacitación se realizará en cuatro días, en los que se cubrirán los siguientes temas (PowerPoint):*

*Día 1: Reflexiones sobre el Poder, Privilegios y Género*

*Día 2: Conceptos de Género y Sensibilidad de Género*

*Día 3: Análisis de Género*

*Día 4: Incorporar la Sensibilidad de Género en la Planificación de Programas – Poner en Práctica sus Habilidades y Conocimientos sobre Género*

## Rompe hielos / Expectativas – 50 minutos

Divida al grupo en parejas y dele a cada participante 20 minutos (10 minutos por persona) para entrevistar al otro. Se pueden hacer las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es tu nombre?
2. Indica una característica única que tú tienes y que te gustaría compartir con el grupo
3. ¿Qué expectativas tienes para esta capacitación?

Luego, cada participante presenta a su pareja indicando el nombre, la característica única y sus expectativas.

Escriba las expectativas de cada persona en un rotafolio y revise las expectativas haciendo conexiones con la explicación que se dio en la introducción. Refiérase nuevamente a la lista de las expectativas de los participantes a lo largo de la capacitación y haga conexiones entre los temas que se están analizando y las expectativas listadas. Si hay alguna expectativa que probablemente no vaya a ser cubierta durante la capacitación, tome nota de esto y explique que esta expectativa será puesta en el “parqueadero” el cual puede ser utilizado como retroalimentación o de dónde surgirán ideas para futuras capacitaciones.

## Día 1: Reflexiones sobre el Poder, Privilegio y Género

**Consejos para el facilitador:** Coloque una hoja de rotafolio en blanco con el título "Parqueadero" en letras grandes en la parte superior. Al lado de esta hoja, tenga marcadores, notas Post-it® y bolígrafos disponibles para que los participantes escriban preguntas si es que tienen o los temas que no han sido abordados en cada día de la capacitación. La persona que facilita puede revisar el "Parqueadero" durante la mañana del siguiente día de la capacitación e incorporar los temas o las respuestas en la agenda para ese día. Además puede usar las preguntas o temas del "Parqueadero" que no vayan a ser abordadas durante el curso como una potencial retroalimentación o como ideas a ser incorporadas en futuras capacitaciones.

### Receso de la Mañana – 20 minutos

### Revisión de Objetivos de Aprendizaje – 20 minutos

El facilitador puede leer y facilitar la discusión sobre los siguientes objetivos de aprendizaje. Esto puede estar relacionado con las expectativas de los participantes que han sido destacadas en el rotafolio. Los objetivos de aprendizaje están incluidos en el PowerPoint que lo acompaña:

*Objetivos de Aprendizaje:*

1. Participar en una discusión de reflexión sobre el poder, privilegio y género
2. Revisar y analizar los estándares mínimos para la transversalización de género para los socios de CHI
3. Aprender y analizar conceptos de género, desigualdad de género, y violencia basada en género
4. Familiarizarse con la "Herramienta de Exploración de la Sensibilidad de Género"
5. Aprender sobre el análisis de género y el tipo de información que es importante recoger como parte del análisis de género
6. Aprender como el análisis de género se relaciona a la planificación de programas
7. Aprender sobre los indicadores de sensibilidad de género y analizar como la recolección de datos y el monitoreo y evaluación hechos con perspectiva de género se relacionan a su rol en la línea de ayuda
8. Desarrollar un plan de acción para ayudarle a incorporar su aprendizaje de esta capacitación en su trabajo con la línea de ayuda para niñas.

### Reglas Básica - 30 minutos

El facilitador puede leer o resumir lo siguiente:

*Podemos crear ciertas reglas básicas que nos ayudarán a establecer el tono para la forma de trabajar juntos durante el taller y definir las expectativas de cómo comportarnos para así crear nuestro propio espacio seguro y una cultura única para el Diálogo.*

**Nota para el facilitador:**

1. Destacar la importancia de crear un ambiente de confianza (establecer reglas básicas es una buena forma de responsabilizar a cada uno para crear un espacio seguro).
2. Solicitar normas o reglas básicas en las que el grupo esté de acuerdo y así cada uno debe ser responsable por cumplirlas. Los participantes pueden mencionar sus sugerencias mientras usted las escribe.

## Día 1: Reflexiones sobre el Poder, Privilegio y Género

3. Estas reglas básicas son muy importantes para lo siguiente:

- a. Escuchar: Los participantes deben escuchar con deseo de aprender y respetar cada voz en el salón;
- b. Empatía: Los participantes deben buscar formas para colocarse en la experiencia de los otros;
- c. Confidencialidad: Los participantes deben compartir su experiencia con otros fuera del taller, pero no deben atribuir nombres a nada de lo dicho o hecho durante el taller;
- d. Todo el mundo tiene el derecho de abstenerse: Los participantes en cualquier momento pueden elegir no participar. Cada persona es responsable por su propio aprendizaje;
- e. Las personas pueden hablar su propio idioma (seguido de la traducción): Destaque que esto es para honrar la riqueza de los idiomas presentes en el salón y también para liberar parte del estrés de las personas para quienes su primer idioma no es el idioma usado en el taller

### *Reglas básicas sugeridas*

- Escuchar
- Empatía
- Confidencialidad
- El derecho a abstenerse
- El derecho a hablar en el propio idioma

**Consejos para el facilitador:** Hay una sutil pregunta de aceptación que se debe considerar en este ejercicio. Solo porque alguien hace una sugerencia y es escrita no significa que todo el mundo está de acuerdo. Es necesario ser sensible a esto y si hay alguna sugerencia que tal vez no es entendida o no todos están de acuerdo se debe solicitar sugerencias para que así todo el grupo llegue a un consenso.

### Ejercicio de Entrada en Calor para Explorar Nuestra Diversidad de Poder – 60 minutos

El propósito de este ejercicio es ayudar a los participantes a entender las dinámicas de poder entre los miembros dominantes y subordinados del grupo y los efectos que esta dinámica tiene en las relaciones. El ejercicio también anima el diálogo entre estos límites y brinda una oportunidad para que los participantes den una voz a las experiencias de los miembros subordinados en el grupo en un espacio seguro.

#### Notas para el facilitador:

1. Explique a los participantes que las dinámicas de poder son muy reales en las comunidades en las cuales trabajamos y en nuestro lugar de trabajo. Ahora exploraremos como esta dinámica puede impactarnos de forma personal y a nuestra eficiencia en el trabajo.
2. Empiece con el siguiente ejercicio de entrada en calor:

#### **PREPARACIÓN PARA EL EJERCICIO DE ENTRADA EN CALOR (antes de la capacitación):**

- Compre puntos auto adhesivos de 1/2" pulgadas en los siguientes colores: ROJO, AMARILLO, VERDE.
- Corte las hojas de los puntos coloreados para que dichas hojas estén cortadas en pequeños cuadrados que contengan un punto individual de color.
- Separe los puntos rojos, amarillos y verdes en tres fundas plásticas, una para cada color, para que así estén fácilmente accesibles durante la capacitación.

## Día 1: Reflexiones sobre el Poder, Privilegio y Género

### Ejercicio de Entrada en Calor

- 2a. Al azar coloque un punto rojo, amarillo o verde en la frente de cada persona. (Pídale a un colega que le ayude si es que hay alguien disponible).
- 2b. Explique que cada persona no debe ver el color de su propio punto. No les diga el color que tiene. Los participantes tampoco deben dejar que los demás quieran ver su propio punto a través del reflejo de sus lentes. Entonces usted no sabe qué color tiene pero los demás si ven el color que usted tiene.
- 2c. Establezca una señal para DETENER LA ACTIVIDAD, por ejemplo: "Cuando levante mi mano DERECHA"; o "Cuando prenda las luces, por favor deténgase y regrese rápidamente a su asiento".
- 2d. Explique se les pedirá que interactúen con otros en base a las instrucciones que usted les dé.
- 2e. Recuerde al grupo que durante la actividad, ellos NO deben contar a otros del color que tienen.
- 2f. Comparta lo siguiente con los participantes:

**PUNTOS ROJOS** - Cuando usted vea una señal de tránsito, ¿Qué significa el ROJO? Significa PARE. Cuando usted ve una persona con punto rojo, tenga mucho cuidado. Estas personas tratan de estafarlo, aprovecharse de usted y hablar mal sobre usted. Los padres dicen NO te relaciones con estas personas, ellos trataran de lastimarte. Sin embargo, nuestros padres nos han enseñado a ser educados así que usted tiene que ser cortés, decir hola pero no quedarse con ellos. Debe alejarse.

**PUNTOS AMARILLOS** - Cuando usted selecciona la luz de transito AMARILLA, ¿qué significa? representa PRECAUCIÓN. Cuando usted ve a una persona con un punto amarillo, tenga mucha cautela. Están en todo el vecindario y no los conoce muy bien. Sea cauto. No se quede con ellos mucho tiempo. Los padres dicen NO te relaciones con estas personas, no son buenas. Sin embargo, nuestros padres nos han enseñado a ser corteses. Diga hola puede hablar por un breve lapso pero no quedarse mucho tiempo.

**PUNTOS VERDES** - Cuando usted ve una luz de transito VERDE ¿qué significa? Quiere decir SIGA. Cuando usted ve una persona con un punto verde, esté feliz de verla y saludela puede quedarse largo rato conversando con estas personas. Ellos están EN EL GRUPO. A todo el mundo les caen bien. Son muy populares y si le ven con ellos, usted también será popular. Ellos también tienen el boleto ganador de la lotería y quieren llevarnos en un viaje alrededor del mundo. Hable con las personas con puntos verdes, quédese largo tiempo con ellos.

- 2g. Informe a los participantes que les pedirá que se pongan de pie y caminen por el salón, sin ningún material. Deben interactuar con cada uno en base al color que llevan.
- 2h. Indique a los participantes que usted dará la señal para que detengan la actividad. Utilice una señal que todo el mundo reconozca. Solicite a todos que se pongan de pie, caminen alrededor e interactúen con otros en base al punto que llevan. Como encargado de la facilitación, observe las diferencias en el lenguaje corporal, el volumen de las conversaciones, las actitudes durante la interacción. Después de 6-8 minutos, DETENGA LA ACTIVIDAD. Solicite a cada uno que regrese a sus asientos. Indique a los participantes que se queden con los puntos en su frente. Todavía NO pueden mirar a su adhesivo hasta que usted les solicite que se lo quiten.

### Ejercicio de Entrada en Calor - Informe

- 2i. Después de que todo el mundo vuelva a sus asientos, empiece la sesión informativa. Utilice un rota folio y marcadores para escribir sus respuestas. Puede solicitar un voluntario para que escriba las respuestas en el rota folio mientras que la persona que facilita lidera la discusión.

El facilitador puede explicar, "Vamos hablar sobre lo que han experimentado durante el ejercicio":

Empecemos con las **PERSONAS CON EL PUNTO ROJO**:

1. Escriba personas con punto rojo en la parte superior del rotafolio.
2. Pregunte ¿cuántos de ellos piensan que son una persona de punto rojo? Levanten sus manos. Escriba el número indicado en la parte superior del rotafolio y enciérrele en círculo.

## Día 1: Reflexiones sobre el Poder, Privilegio y Género

3. Pregunte solamente a aquellos que “piensan que son personas con punto de rojo” que respondan a estas preguntas: ¿Qué te hizo pensar que eres una persona de punto de rojo? ¿Cómo te sentiste siendo ROJO? Anote las respuestas en el rotafolio. Informe al grupo que usted ahora hará la pregunta a las personas de punto amarillo.
  4. Siga el mismo perfil de la sesión para aquellos que piensan que son: PERSONAS CON PUNTO AMARILLO y luego con las personas de PUNTO VERDE. Asegúrese de escribir las respuestas para que los participantes puedan ver.
  5. Solicite a los participantes que hagan una nota mental de su propio punto y del color de puntos de los otros participantes en el salón. Luego instruya a los participantes a quitarse el punto, generalmente después de esta instrucción se iniciará una conversación entre los participantes.
  6. Solicite a los participantes que repitan el ejercicio, que interactúen mutuamente de acuerdo al color de su punto, esta vez sin que los participantes lleven colocados los puntos en su frente (si usted es rojo, usted sabe que las personas desean alejarse de usted, si es amarillo usted sabe que las personas tienen cautela, y si es verde usted sabe que todo el mundo quiere estar a su alrededor, y si no está seguro que color es, puede preguntar).
  7. Detenga el ejercicio después de unos pocos minutos. Solicite a las PERSONAS DE PUNTO VERDE que tomen asiento donde ellos deseen mientras que el resto se quede de pie. Pregunte a las PERSONAS DE PUNTO VERDE cómo estuvo la segunda parte del ejercicio y cómo piensan que estuvo para las PERSONAS DE PUNTO AMARILLO y PUNTO ROJO. Si las PERSONAS DE PUNTO AMARILLO O ROJO empiezan hablar deténgalas y dígalas que usted solamente está hablando con las PERSONAS DE PUNTO VERDE y que todo el resto debe quedarse en silencio. Como persona encargada de la facilitación, utilice su lenguaje corporal para demostrar la preferencia por los puntos de vista y opiniones de las PERSONAS DE PUNTO VERDE. Permita a las PERSONAS DE PUNTO VERDE hablar a nombre de los demás. Pregunte a estas PERSONAS DE PUNTO VERDE los beneficios de tener un PUNTO VERDE. A propósito haga que las PERSONAS CON PUNTO AMARILLO o PUNTO ROJO se queden de pie por un periodo extendido de tiempo sin permitirles hablar. Si las PERSONAS CON PUNTO AMARILLO Y PUNTO ROJO empiezan a insistir en hablar entonces dígalas que deben obtener permiso de la PERSONA DE PUNTO VERDE para hablar y dígalas a la PERSONA CON EL PUNTO VERDE que pueden decidir quién habla y quien se sienta y en donde sentarse. Pregunte a las PERSONAS CON PUNTO VERDE, que dice esta parte del ejercicio acerca de las PERSONAS DE PUNTO VERDE, PUNTO AMARILLO Y PUNTO ROJO.
  8. DETENGA LA ACTIVIDAD e invite a todos (incluyendo a los AMARILLOS Y ROJOS) a ir a sus propios asientos.
  9. Lidere una discusión de seguimiento preguntando: ¿Qué conocimiento y/o entendimiento obtuve de esta experiencia? ¿“Quién fue el grupo dominante? ¿Quién fue o fueron los grupos subordinados?” ¿Quién estableció quien era dominante y quién era subordinado? ¿Cómo se sintió ser parte del grupo dominante o subordinado? ¿Cómo los grupos dominantes o subordinados supieron cómo comportarse?
3. Agradezca a todos por participar en el ejercicio de entrada en calor.

Explique que el ejercicio fue una simulación que nos ayudará a relacionarnos personalmente con la experiencia de ser parte de un grupo dominante y parte de un grupo subordinado para entender mejor la “Diversidad de Poder” - Es decir que el poder se relaciona a tener ciertos privilegios en diferentes aspectos de nuestras vidas. Discúlpese con todos por cualquier sentimiento incomodo que puedan haber tenido durante la simulación pero invítelos a analizar dichos sentimientos incómodos durante el receso y durante la siguiente parte del ejercicio que sucederá después del almuerzo. También, avise a los participantes que usted está disponible para hablar con cualquiera si lo desea hacer de forma privada sobre sus reacciones o sentimientos sobre el ejercicio. De una ronda de aplausos para todos y haga el receso para el almuerzo.

### Almuerzo - 1 hora

### Dinámica - 15 minutos

Utilice una dinámica como una forma para energizar al grupo cuando los niveles caen después del almuerzo.

### Dinámica de la Tarde

1. Coloque las sillas de los participantes en un gran círculo y pídale que tomen asiento.
2. Colóquese en la mitad del círculo y explique que usted ahora va a demostrar tres diferentes tipos de animales al grupo:
  - Elefante – Ponga el hombro de un brazo contra su nariz y luego balancee el brazo para parecer un elefante.
  - Mono – Sostenga cada oreja e infle los cachetes.
  - Cocodrilo – Coloque ambos brazos extendidos en frente de usted y coloque juntas sus manos, abra y cierre los brazos a la vez que hace un chasquido
3. Explique que usted irá alrededor del grupo y señalará a una persona. Esa persona debe tomar inmediatamente la forma del elefante (como se indicó arriba), mientras que la persona a la derecha toma la forma de un mono y la persona de la izquierda toma la forma de un cocodrilo.
4. La persona que se demora más en tomar la forma correcta pierde y debe venir al centro del salón y empezar nuevamente el proceso.
5. El juego termina cuando se siente que suficientes personas han sido involucradas en el proceso y que se han elevado los niveles de energía. Esta dinámica causa mucha risa y es grandiosa para re energizar un grupo

### Ejercicio Explorando nuestra Diversidad de Poder – 45 minutos

1. Explique brevemente a los participantes que vamos a cubrir las hojas de habilidades #1 – Abstenerse de emitir juicios, #2 – Participar con curiosidad, y #3 – Valorar al otro.
2. Presente los folletos *Matriz Dominante/Subordinado* y *Dinámica de Afiliación a Grupos Dominantes/Subordinados* y haga una breve presentación sobre las dinámicas y los comportamientos de los miembros de grupos dominantes y subordinados. Analice los patrones de comportamiento en los grupos dominantes y subordinados. Tenga en cuenta que subordinado no significa sumiso sino más bien se refiere a un grupo de miembros que no tienen el poder.
3. Explique que aquellos miembros subordinados a menudo se los considera como “menos que”, y se “espera que se ajusten”. Utilice el ejemplo de **PUNTO ROJO**, **PUNTO AMARILLO** y **PUNTO VERDE** para preguntar quién era miembro de grupos dominantes. Señale tres elementos de esta dinámica:
  - Esta dinámica ocurre en todo el mundo;
  - No está directamente relacionada a una mayoría numérica;
  - Todos hemos tenido alguna experiencia siendo miembros tanto de grupos dominantes como de grupos subordinados debido a nuestras múltiples identidades.
4. Dé ejemplos y comparta su propia historia personal. Utilícese a usted mismo/a como una ilustración al destacar cual afiliación grupal tiene que sea dominante y cual subordinada; al darse usted como un ejemplo los participantes podrán entender este marco. Por ejemplo, yo tengo una afiliación grupal dominante como un individuo altamente instruido, de una familia acaudalada en mi país, pero tengo una afiliación grupal subordinada como mujer.
5. Explique el impacto de estas diferentes experiencias y formas de pensar en nuestras relaciones. Use otra historia. Por ejemplo, pregunte a los participantes si una persona ciega caminara en la habitación. Explique cómo cada elemento del taller hasta el momento da instrucciones y se enfoca en ejercicios basados en la capacidad de los participantes de ver. Muestre como todos los rotafolios están escritos. ¿Qué posición ocuparía alguien aquí si fuera ciego?
6. ¿Pregunte a los participantes si ellos se despiertan en la mañana pensando en que son “individuos capaces de ver”? ¿Qué tan conscientes estamos de nuestro privilegio? Destaque que a menudo si tenemos una afiliación grupal dominante generalmente estamos inconscientes de nuestro privilegio, mientras que aquellos que están en una afiliación grupal subordinada están muy conscientes de su falta de privilegio. Utilice una historia convincente que pueda ilustrar esta dinámica

## Día 1: Reflexiones sobre el Poder, Privilegio y Género

7. Resalte que debido a las diferentes experiencias, nuestra forma de pensar puede ser diferente. Por ejemplo, aquellos con afiliación grupal subordinada observan patrones cuando ven que ciertos comportamientos se repiten hacia ellos constantemente. Su enfoque está en el resultado, en cómo se sienten y su respuesta es demandar cambios inmediatos dentro del sistema más amplio de la sociedad. Alternativamente, aquellos con afiliación grupal dominante solamente reconocen las situaciones individuales, miran a cada persona como una simple víctima y normalmente insistirán que el cambio toma tiempo.
8. Destaque que reconocer estas diferencias en las experiencias y en la forma de pensar pueden profundizar nuestro entendimiento de las dinámicas de poder y su impacto en las relaciones.
9. Explique qué exploraremos esto más adelante al examinar nuestra propia experiencia personal. Pida a los participantes que se dividan en grupos de 3 - 6 personas y asegúrese que el grupo es lo más diverso posible. Cada grupo va a una esquina diferente del salón o tal vez a otros salones si es que están disponibles. Explique los pasos 10 y 11 (abajo) antes de que el grupo grande de participantes se separe en pequeños grupos.
10. Pida a los participantes que designe roles para cada miembro del grupo. Además de los roles descritos abajo, cada grupo debe tener una persona encargada de tomar notas en un rota folio para anotar las discusiones del grupo y luego presentar un resumen a toda la audiencia. Por favor tenga en cuenta que más de una persona puede asumir cada uno de los siguientes tres roles (dependiendo del tamaño del grupo). Usted puede mostrar la descripción de los roles en un PowerPoint o dárselas a los participantes en un folleto:
  - **Narrador** – le contará al buscador una historia real sobre cuándo se encontraban en afiliación a un grupo subordinado. Describirán la situación y cómo se sintieron.
  - **Buscador** – escuchará cuidadosamente, pondrá los juicios a un lado, mantendrá el énfasis en el narrador, evitará interrupciones, hará preguntas expansivas.
  - **Observador** – no debe hablar y solo observar la interacción entre el buscador y el narrador. El observador nota lo siguiente:
    - ¿Qué tan bien está el buscador absteniéndose de hacer juicios, colocando sus propias historias y reacciones a un lado?
    - ¿Están haciendo preguntas abiertas de curiosidad?
    - ¿Está considerando al narrador como alguien que está ofreciendo un tesoro precioso?
    - Si el buscador o el narrador está planificando qué dirá luego o está interrumpiendo al otro.
11. Cuando los grupos han asignado roles, dele diez minutos al narrador para contar su historia teniendo en cuenta las preguntas del buscador, seguido de cinco minutos de retroalimentación del observador. Después de cada ronda, pregunte:
  - ¿Cómo les fue?
  - ¿Qué le pareció al narrador? ¿al buscador? ¿al observador?
  - ¿De qué se dieron cuenta?Luego cambie a nuevos roles y siga el mismo patrón, haga varias rondas para que la mayor parte de miembros del equipo tenga la oportunidad de estar en cada rol.
12. Después de 30 minutos, detenga el ejercicio e informe a los participantes que habrá 15 minutos de receso luego todos los grupos regresarán para la retroalimentación con el grupo grande.

### Receso de la Tarde – 15 minutos

### Retroalimentación de Grupo – 45 minutos

Pida a todos que vuelvan al grupo grande para un diálogo abierto sobre lo que las personas han aprendido. Solicite a los presentadores de cada grupo pequeño que presenten el resumen de lo que su grupo ha discutido (usando los papelografos entregados por el observador) en base al bosquejo de preguntas dadas anteriormente.

Este es uno de los ejercicios más poderosos en el taller porque permite a los participantes profundizar sus propias experiencias personales y reflexionar sobre lo que se siente ser parte de un grupo subordinado. Para hacer este ejercicio de forma efectiva, los participantes deben haber llegado a un nivel confianza y comodidad en el grupo. Por lo tanto, este ejercicio no debe usarse sin antes haber trabajado en “formar” el grupo y debe seguir a los ejercicios previamente sugeridos. También requiere tiempo para informar y consolidar el aprendizaje. No se acelere en este ejercicio

### Consejos para el Facilitador :

- El modelo de la dinámica de grupo dominante – subordinado se debe utilizar como una perspectiva de análisis, no para juzgar o estereotipar. La intención es ayudar a los participantes a entender las dinámicas de poder entre los grupos dominantes y subordinados y que esto pueda impactar en las relaciones.
- Este ejercicio no consiste en tener un rol dominante o un rol sumiso, se trata de tener una pertenencia al grupo ya sea dominante o subordinado. El énfasis está en la membresía al grupo no en el individuo.
- El diálogo informativo también debe enfocarse en lo que significó asumir el rol de buscador, narrador y observador.
- Algunos de los aprendizajes que salen de este ejercicio son muy poderosos. Estos construyen la autoconciencia entre los participantes.
- En general, los participantes salen de este ejercicio reconociendo cómo las dinámicas de poder juegan un rol en base a la afiliación de un grupo dominante o subordinado. Escuchar, buscar y observar pueden ser pasos simples pero poderosos para fortalecer la capacidad de una persona para encontrar soluciones, y oportunidades para fortalecer las relaciones

### Posibles respuestas de los participantes durante la sesión informativa

*Estos son unos ejemplos de las reflexiones que pueden compartir los participantes:*

- Algunos participantes comparten la dificultad que tuvieron para identificar las áreas en las cuáles pertenecían a un grupo subordinado y se sintieron humildes al reconocer que mantienen privilegios en casi todas las categorías. Esto estimula una discusión sobre qué necesitarían hacer para escuchar más y poner atención a cómo la afiliación a su grupo privilegiado puede a veces impactar negativamente a otros que mantienen la membresía subordinada, o no les permite ver esa experiencia.
- Algunas personas con afiliaciones a grupos subordinados comparten cómo el proceso de “narrar” su historia les trajo alivio y aliento simplemente al tener a alguien que los escuche. Ellos no necesitaban ningún consejo solamente oídos dispuestos a escuchar.
- Algunos encontraron buenos consejos y apoyo de sus miembros del grupo quienes les ayudaron a descubrir nuevas cosas sobre ellos y las posibles soluciones a las situaciones que enfrentan.
- Algunos son honestos al expresar su incomodidad al relatar su historia a un buscador que mantiene una afiliación a un grupo dominante y les pareció difícil ser honestos sobre su historia. Esto es especialmente el caso cuando se dan cuenta que ciertos comportamientos que muestra el buscador hablan verdaderamente sobre cómo ellos habían sido tratados en el pasado.
- A los observadores en general les parece difícil simplemente sentarse y no hablar, ya que en la mayoría de las instancias preferirían participar. Sin embargo, encontraron valor en quedarse sentados y tener la oportunidad de observar los comportamientos que no habrían visto si hubieran sido parte de la conversación.

### Resumen – 30 minutos

Al final del día, agradezca y reconozca a los participantes por haber tomado parte en los ejercicios de la jornada y en el primer día de la capacitación. Reconozca que el día fue dedicado a que los participantes piensen y tal vez cuestionen ideas y suposiciones que posiblemente no habían pensado antes. Resuma las discusiones del día revisando lo que está escrito en el rotafolio o lo reportado verbalmente por cada uno de los grupos<sup>55</sup> y destaque lo siguiente:

- Hemos pensado y analizado lo que es pertenecer a un grupo dominante y subordinado. Hemos analizado nuestra experiencia personal porque se relaciona a la afiliación de un grupo subordinado y a la de un grupo dominante ya que todos experimentamos privilegios o subordinación en diferentes aspectos en nuestras vidas.
- Hemos practicado habilidades que nos ayudan a buscar, expresar (o narrar) y observar información de una manera que nos permite estar y comunicarnos: sintiéndonos libres de prejuicio, participando con curiosidad y valorando al otro.

<sup>55</sup> Nota: Trate de hacer conexiones con las expectativas de los participantes escritas en el rotafolio de la discusión de la mañana o con cualquier pregunta o tema escrito en el “Parqueadero”.

## Día 1: Reflexiones sobre el Poder, Privilegio y Género

- Desde esto, hemos ganado un mejor entendimiento de las dinámicas de grupos dominantes y subordinados y cómo esto es expresado y experimentado por individuos.
- Esto nos ha ayudado a todos a sentar las bases para una discusión sobre el género. El género no se trata de ser hombre o mujer, sino del poder y los privilegios que son definidos culturalmente y dentro de nuestras sociedades. Para entender el género, primero debemos entender la experiencia de poder y de privilegio que ayuda a definir al género. Debemos, primero, estar conscientes de nuestras propias definiciones y supuestos sobre el poder y los privilegios que nos ayudan a ver el mundo de forma particular. Al volvernos más conscientes de nuestras suposiciones nos volvemos más sensibles a las experiencias de otros e incluso a las nuestras. Esto nos hace abiertos a nuevas formas de pensar y de experimentar a nosotros y a otros en el mundo.
- En ronda, pídale a cada uno de los participantes que resuma en una palabra o en una frase algo que hayan aprendido hoy o algo que les llamó la atención de las discusiones de la jornada.
- Al final del día agradezca a todos nuevamente, confirme el horario de la reunión para mañana y deles un gran aplauso.

## Día 2: Conceptos de Género y Sensibilidad de Género

Día 2	
Revisión del Día Uno	30 minutos
Ejercicio: Revelar el Privilegio y el Poder	60 minutos
Receso de la Mañana	15 minutos
Ejercicio de Cuadrícula	45 minutos
Fundamentos de los Conceptos de Género: <i>Qué es Género, Desigualdad de Género, y Violencia Basada en Género</i>	60 minutos
Almuerzo	60 minutos
Dinámica	15 minutos
Integración de los Conceptos de Género en la Capacitación de los Nuevos Trabajadores de las Líneas de Ayuda	15 minutos
Apoyo a los Trabajadores y Voluntarios de las Líneas de Ayuda para Niñas: <i>Receptividad al género: Herramienta de Exploración de la Sensibilidad al Género (para los trabajadores / voluntarios de las líneas de ayuda que responden a las llamadas)</i>	30 minutos
Receso de la Tarde	15 minutos
Juego de Roles sobre los Supuestos y la Sensibilidad ( Se dividen los grupos)	45 minutos
Retroalimentación de Grupo	15 minutos
Resumen	15 minutos

### Revisión del Día Uno – 30 minutos

La persona que facilita puede empezar el día y restablecer el tono para la capacitación al resumir lo que fue analizado durante el Día Uno.

### Notas para el facilitador:

1. La persona que facilita puede repetir los puntos del Resumen del Día Uno.
2. También es una oportunidad para abordar cualquier pregunta pendiente que haya sido dejada en el “Parqueadero”.
3. El facilitador puede preguntar a los participantes si es que tienen preguntas sobre el Día Uno o si hay algo que estuvo confuso.

## Día 2: Conceptos de Género y Sensibilidad de Género

### Ejercicio: Revelar el Privilegio y el Poder – 1 hora

1. Rápidamente revise los folletos Matriz Dominante/Subordinado y Dinámicas de Afiliación a Grupos Dominantes/Subordinados del Día Uno. Informe a los participantes que estarán explorando el privilegio.
2. Use el espacio abierto al colocar los rotafolios alrededor del salón y en cada uno tenga marcada una categoría que representa a un grupo dominante. Coloque los seis rotafolios a lo largo del salón representando a los grupos dominantes locales (hombres, adultos, grupo de mayoría étnica, gerente/supervisor, sanos, casados, etc.).
3. Instruya a los participantes a seleccionar un grupo/rotafolio en el cual ellos tienen afiliación basada en su identidad. Instrúyalos de que esta es una oportunidad para explorar más y pensar sobre los privilegios asociados con la membresía del grupo dominante.
4. Después de que todos los participantes han encontrado y se hayan desplazado a su lugar, pídale a las personas que hablen con aquellos en el mismo grupo sobre por qué escogieron venir a este grupo dominante en particular. Pídale que hablen sobre los privilegios [beneficios, ventajas] que tienen en virtud de estar afiliados a este grupo. Deben escribir estos privilegios en los rotafolios debajo de los títulos. Las preguntas guía para la discusión incluyen: ¿Por qué vino a este grupo? ¿Qué privilegios en la sociedad tiene este grupo?
5. Después de que todos los grupo hayan terminado, invite a los participantes a hacer una “caminata de galería” para analizar todas las listas y agregar algo que piensen que es importante y hace falta.
6. Hablen sobre las siguientes preguntas de discusión en el grupo grande. Por ejemplo:
  - ¿Qué observó mientras hacía las listas?
  - ¿Qué aprendió sobre privilegio y poder?
  - ¿Qué observó cuando hizo la caminata de galería?
  - ¿Cuántos de ustedes se dieron cuenta que tenían privilegios que antes no los habían notado?
  - ¿Qué pierde usted al tener estas características de grupo dominantes?

### Consejos para el Facilitador

- Algunos participantes pueden encontrar que tienen varias afiliaciones a un grupo subordinado y por tanto les será difícil encontrar un lugar donde quedarse entre los grupos dominantes. Pero cuando lo hacen, es alentador para ellos darse cuenta de privilegios que antes no notaban.
- Este es un ejercicio difícil para algunos, siendo a menudo una experiencia conmovedora al darse cuenta de cuantos privilegios uno tiene. Con frecuencia las personas desean saber que pueden hacer para cambiar esto. Enfatique el poder de estar conscientes, indique que cuando uno está consciente, puede educar a su propio grupo sobre estos privilegios y corregir la discriminación cuando la ve.

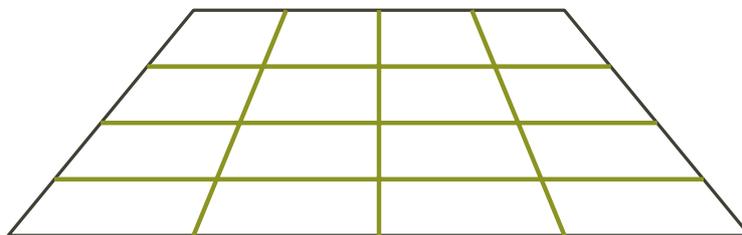
### Receso de la Mañana – 15 minutos

## Día 2: Conceptos de Género y Sensibilidad de Género

### Ejercicio de Cuadrícula - 45 minutos

**Materiales:** Rollo de cinta adhesiva

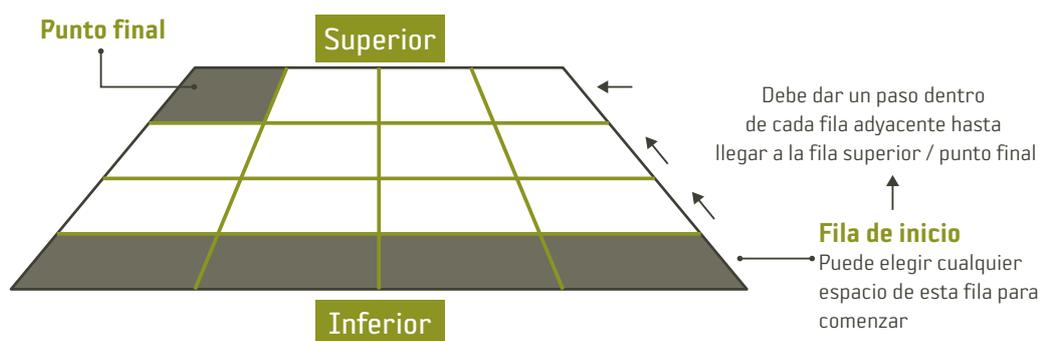
**Preparación:** Utilice la cinta adhesiva para trazar la siguiente cuadrícula en el piso de la sala de capacitación:



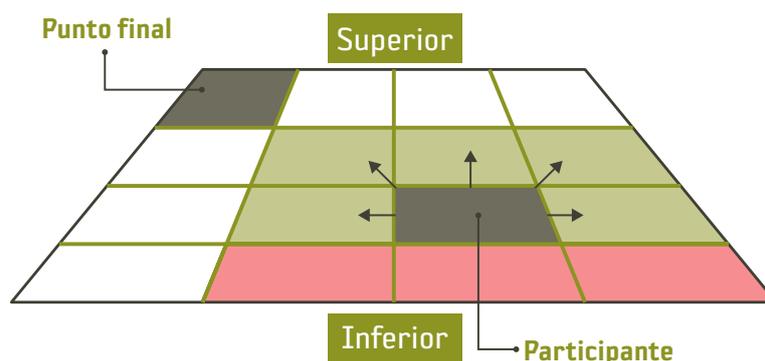
La cuadrícula debe estar ubicada en un lugar central donde los participantes tengan espacio para caminar por ella y quienes observan puedan ver los intentos de los participantes para realizar el ejercicio.

#### Notas para el facilitador:

1. Explique al grupo que este es un ejercicio de resolución de problemas. Explique que hay algunas reglas simples que los participantes deben seguir para completar la tarea. Esas reglas rigen la forma en que los participantes se pueden mover por la cuadrícula o laberinto. Adicionalmente, el capacitador ha pre-determinado una ruta establecida a través de la cuadrícula/laberinto que los participantes deben adivinar en su intento de moverse por la misma. Se divide a los participantes en equipos y cada equipo elige a la persona que les gustaría se mueva por el laberinto. Los miembros del equipo también pueden elaborar una estrategia para moverse mejor por el laberinto mediante prueba y error al recordar los pasos que dieron en los intentos anteriores. Los miembros del equipo pueden guiar a su representante por el laberinto. El capacitador deberá indicar al representante y a los miembros del equipo si los pasos que han elegido son correctos o no.
2. Las reglas que rigen cómo moverse por el laberinto son las siguientes:
  - Los participantes deben moverse de una fila a otra comenzando en la fila inferior y terminando en el espacio superior izquierdo de la cuadrícula:

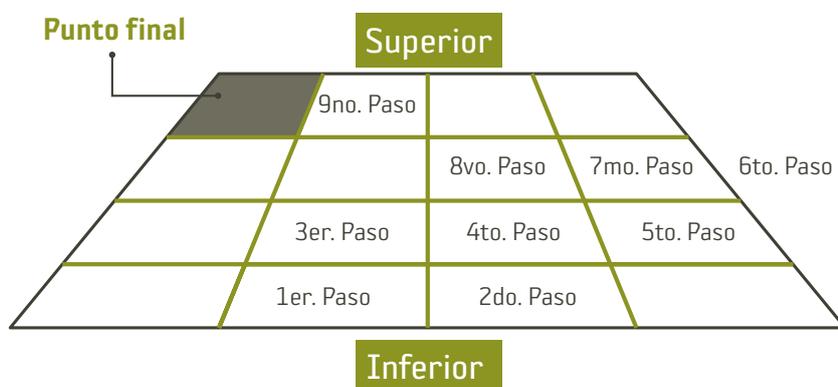


- Una vez que una persona pisa en un espacio, solamente puede avanzar diagonalmente (a la derecha o a la izquierda), en línea recta, o en el espacio a la izquierda o derecha. No puede moverse hacia atrás. Por ejemplo:



## Día 2: Conceptos de Género y Sensibilidad de Género

- El capacitador debe demostrar las reglas de movimiento en la cuadrícula caminando por la misma, y decir a los participantes que va a informar a la persona que camina por el laberinto si ha dado el paso correcto o no.
- Divida a los participantes en grupos de 3 o 4. Pídales que elijan a su representante para que camine por el laberinto.
- Diga a los equipos que pidan a su representante que trate de caminar por el laberinto
- Nota para el facilitador: La secuencia correcta de pasos es como sigue.



- Si el participante da un paso en falso, el capacitador puede hacer un sonido de zumbido para que sepa que ha dado un paso equivocado. Si da un paso equivocado, la persona debe volver a comenzar desde el inicio. Cada equipo puede hacer 3 intentos. Los equipos rotan después de cada intento.
  - La mayoría de participantes asumirán que deben dar los pasos dentro de los casilleros marcados. Es importante que la persona que realiza la capacitación utilice las palabras "pasos" o "espacios" y no casilla. Las reglas/instrucciones son deliberadamente vagas para que los equipos hagan sus propias suposiciones.
  - La mayoría de los equipos tendrán dificultad para averiguar el siguiente paso después del 5to. paso. Deje que los equipos sigan rotando y traten de encontrar una solución para el 6to paso durante unos 5 minutos
3. Concluya reflexionando sobre lo siguiente con todo el grupo:
- Si ningún equipo encontró el camino correcto a través de la cuadrícula después de 5 minutos, el capacitador debe detener la actividad y mostrarles el camino correcto.
  - Pida a todo el grupo que reflexionen sobre lo siguiente:
    - ¿Por qué tuvieron dificultades para caminar a través del laberinto?
    - ¿Hubo algún supuesto con respecto a si las personas podían caminar fuera de las casillas?
    - ¿De dónde vinieron esos supuestos (recuerde al grupo cuáles fueron las instrucciones).
  - Reflexione con el grupo sobre lo siguiente:
    - Encontramos las respuestas al caminar fuera de la caja. Esto puede estar relacionado con la resolución de problemas al pensar "fuera de la caja".
    - Se puede comparar el diseño de la cuadrícula con las normas y creencias culturales. Estas son reglas generalmente aceptadas y su aceptación y cumplimiento dependen de los miembros del grupo. Sin embargo, se pueden encontrar algunas soluciones al "romper" algunas de estas reglas aparentes o al "caminar fuera de la caja" de las normas y creencias culturales. Esto no hace a las normas o reglas culturales menos importantes, pero puede representar una solución para la situación específica

## Día 2: Conceptos de Género y Sensibilidad de Género

### Fundamentos de los Conceptos de Género: Qué es Género, Desigualdad de Género y Violencia de Género – 1 hora

En esta parte de la capacitación el facilitador debe dar las definiciones de los diferentes conceptos de género. El contenido de esta parte de la capacitación aparece en la [Sección II de la herramienta](#). El contenido también se resume como una presentación en [PowerPoint “Fundamento de los Conceptos de Género”](#) que se puede utilizar durante la capacitación.

#### Notas para el facilitador:

1. Antes de la diapositiva No. 3 (¿Cuál es la Diferencia entre Género y Sexo?) en el PowerPoint, la persona que facilita puede generar una discusión de lluvia de ideas para que las personas piensen en las diferentes características o roles que son ejemplos de género, así como en las características o roles que son ejemplos de rasgos biológicos relacionados con el sexo.

Por ejemplo, el facilitador puede escribir los siguientes títulos en la parte superior de un rotafolios

GÉNERO		SEXO	
Masculino	Femenino	♂	♀
<b>Posibles respuestas:</b>		<b>Posibles respuestas:</b>	
- cabello corto	- cabello largo	- genitales masculinos (pene y testículos)	- genitales femeninos (vagina, útero, ovarios)
- suben a los árboles	- débiles físicamente	- producen esperma	- senos
- usan pantalones	- usan faldas/ vestidos		- dan a luz
- mantienen económicamente la familia	- cuidan a los niños		- se embarazan
			- producen óvulos
			- dan de lactar

2. Durante la presentación en PowerPoint, el facilitador puede detenerse a discutir cada una de las definiciones y dar ejemplos o pedir a los participantes que den ejemplos basados en sus propias experiencias.
3. Después de la discusión, el facilitador puede pedir a los participantes que utilicen la Sección II de la herramienta como un recurso para obtener información más detallada con respecto a los conceptos de género.

### Almuerzo- 1 hora

#### Dinámica – 15 minutos

Esta dinámica es útil para ayudar a que los participantes se identifiquen con el comportamiento y los sentimientos de las personas en tiempos de cambio. Además, ayuda a mantener elevados los niveles de energía a la vez que refuerza la idea de mantener una mente abierta y estar abiertos al cambio.

#### Notas para el facilitador:

1. Coloque a las personas en pares y pídale que se coloquen uno frente al otro. A continuación pídale que miren bien a la persona que está frente a ellos y memoricen lo que esa persona está usando.
2. A continuación pídale que den media vuelta, dejando de mirar a su pareja y cambien cinco cosas de su apariencia (por lo general las personas se quitarán un zapato, se sacarán el reloj, un anillo o tal vez sus lentes).
3. Después de que hayan hecho esto, pida a las parejas que vuelvan a verse de frente e identifiquen lo que ha cambiado en su pareja

## Día 2: Conceptos de Género y Sensibilidad de Género

### Conclusión:

1. Vuelva a reunir a todo el grupo.
2. Al hacer el análisis, pregunte al grupo qué tan fácil fue cambiar su apariencia. Por lo general van a decir que es difícil cambiar cinco cosas.
3. Lo importante que debemos destacar aquí es que la mayoría de las personas asocian el “cambio” con quitarse o perder cosas. ¿Cuántas personas realmente se aumentaron algo para cambiar su apariencia?
4. Usted puede comentar con todo el grupo: “En la vida tendemos a relacionar el cambio con la pérdida. Sin embargo, la realidad es que el cambio también puede implicar ganancia”.
5. Algo más que se debe tener en cuenta es la rapidez con la que las personas, una vez que ha terminado el ejercicio, vuelven a ponerse la ropa o a verse como estaban antes. Si tienen la oportunidad, las personas siempre regresarán a “como estaban antes”. Esto también es típico de las situaciones de cambio.

### Integrar los Conceptos de Género en la Capacitación de los Nuevos Trabajadores de la Líneas de Ayuda - 15 minutos

### Sensibilidad de género: Uso de la Herramienta de Sensibilidad de Género para apoyar a que los trabajadores y voluntarios de la línea de ayuda respondan a las llamadas - 30 minutos

### Receso de la Tarde - 15 minutos

### Juego de Roles sobre Supuestos y Sensibilidad - 45 minutos

1. Explique que las suposiciones matizan las conclusiones que hacemos. Explique que esta actividad se va a enfocar en ser conscientes de nuestros supuestos y en practicar la sensibilidad de tal manera que nuestras conclusiones consideren la mayor gama de posibilidades. Haga un vínculo entre esto y el ejercicio de la cuadrícula de esta mañana donde, una vez que fuimos conscientes de nuestra suposición de permanecer dentro de la caja, pudimos considerar las respuestas y soluciones fuera de la caja.
2. Haga que los participantes se separen en cinco grupos. Explique que vamos a utilizar las herramientas y la información que se han presentado hasta ahora en la capacitación para ayudarnos a reconocer los supuestos y practicar la sensibilidad con respecto a los temas de género. Las herramientas y la información que se han discutido hasta el momento son las siguientes:
  - Hojas de habilidad
    - #1 - Abstenerse de emitir juicios,
    - #2 - Participar con curiosidad, y
    - #3 - Valorar al otro
  - Folletos: Matriz Dominante/Subordinado y Dinámicas de Afiliación al Grupo Dominante/Subordinado
  - Información sobre el Fundamento de los Conceptos de Género
  - Exploración de la División de los Roles y Responsabilidades de Género
  - Herramienta para Explorar la Sensibilidad al Género



## Día 2: Conceptos de Género y Sensibilidad de Género

3. Asigne a cada grupo uno de los escenarios que se describen a continuación. Explique que cada grupo va a tener 30 minutos para terminar el ejercicio. Pida que una persona voluntaria del grupo lea el escenario en voz alta. Pida a los miembros del grupo que representen el escenario con su grupo y que piensen cómo sus suposiciones afectan sus conclusiones y por qué sería importante prestar atención a esto. Utilice el ejercicio para sacar a la superficie los estereotipos de género y cómo pueden afectar la forma en que respondemos. Pida a los participantes que den ideas sobre cuál podría ser el enfoque o comportamiento apropiado para manejar estas situaciones desafiantes. Recuerde a los grupos que pueden utilizar la información y las herramientas anteriores para guiar su discusión y su juego de roles. Entregue a cada grupo un rotafolio y un marcador para que respondan y luego comuniquen sus respuestas a las siguientes preguntas:

- ¿Qué suposiciones se hacen en este escenario?
- ¿Cómo afectaron las suposiciones a las conclusiones en la discusión de grupo?
- ¿Cuáles fueron los estereotipos de género que identificó su grupo?
- ¿Qué impacto tuvieron estos estereotipos de género en la forma en que usted respondería en esta situación?
- ¿Cómo manejaría usted esta situación?

### ESCENARIOS para el Juego de Roles sobre Suposiciones y Sensibilidad

**Escenario uno:** Un hombre solicita un trabajo pero no lo obtiene. Él está convencido de que es la persona adecuada y está especialmente molesto porque el cargo fue ocupado por una mujer. Se entera por casualidad de que en realidad la posición estaba destinada a una mujer. Acude a su gerente, quien es una mujer, muy molesto por esta decisión y está pensando presentar una queja. Su gerente siempre ha querido diversificar su equipo. Ella está siendo presionada por la alta gerencia para que diversifique su equipo. Ella no quiere alentar la presentación de la queja pero tampoco quiere perder al miembro de su equipo y alimentar la percepción de que él no estaba calificado para solicitar el puesto.

**Escenario dos:** Una persona llama a la línea de ayuda y explica que está triste porque a menudo debe faltar a la escuela y cuidar de sus hermanos y hermanas menores o ayudar a su madre con las tareas domésticas. Tiene dificultades para estudiar o mantenerse al día con el trabajo de la escuela porque siempre está muy cansada. Su mamá y su papá a menudo la llaman vaga y ella está comenzando a creer que es tanto vaga como tonta. Quiere hacerlo mejor, pero no tiene con quién hablar sobre esto. Ella está pidiendo consejos sobre cómo ser una buena niña y una buena hija.

**Escenario tres:** Una persona que ocupa un cargo alto en su organización siempre hace bromas sobre las mujeres de la organización y utiliza un lenguaje sesgado para describir al personal masculino y femenino. Usted trabaja en la organización y le parece que esta actitud es ofensiva. El resto de miembros del personal están acostumbrados a él y dicen que no quiere dañar a nadie. Un día él se molesta mucho porque usted trata de desafiarlo y señala que las cosas siempre han sido así, y que hasta que usted llegó no hubo quejas y todos eran una gran familia feliz. Él sugiere que si usted no encaja, no debería trabajar ahí.

**Escenario cuatro:** Una persona llama a la línea de ayuda y explica que está llamando por un amigo que ha sido separado de su familia para trabajar en otra ciudad, la persona quiere saber cómo ayudar a su amigo en caso de que no quiera quedarse en ese lugar. Él explica que su amigo no tiene dinero para escapar. Cuando usted le pregunta si tiene el mismo problema que su "amigo", él responde que es fuerte y que no necesita ayuda, pero que solamente está llamando para obtener información para su amigo en caso de que quiera salir rápidamente del lugar donde se encuentra.

**Escenario cinco:** Usted es el gerente de una línea de ayuda y el donante que financia su línea de ayuda le ha otorgado dos años de financiamiento con estrictas metas y plazos. Como gerente usted contrató a 5 mujeres en su proyecto para garantizar el equilibrio de género en su equipo. Ahora tres de ellas están embarazadas y todas están solicitando el permiso de maternidad al mismo tiempo.

## Día 2: Conceptos de Género y Sensibilidad de Género

### Retroalimentación de Grupo – 15 minutos

1. Haga que cada uno de los grupos muestre el rotafolio con su resumen. Invite a los participantes a caminar durante 5 minutos visitando los resúmenes en los rotafolios de los diferentes grupos.
2. Realice una discusión plenaria invitando a la reflexión sobre los juegos de roles: ¿Cómo se sintieron las personas? ¿Qué fue lo que notaron? ¿Qué fue lo que aprendieron? ¿Cómo va a ser útil este conocimiento en su trabajo?

Ejemplos de posibles reflexiones:

- “Yo solía tener estereotipos y no me daba cuenta de ello”.
  - “Todos tenemos prejuicios incorporados que influyen en nuestras suposiciones y conclusiones y que no podemos evitar, debemos reconocerlos y ser conscientes de cómo influyen en nuestras opiniones sobre los demás”.
3. Haga un vínculo entre la discusión y las siguientes secciones de la Herramienta de Género que ayudarán a que los consejeros/voluntarios y la gerencia de la organización reconozca y haga frente a algunos de los supuestos, estereotipos y temas de sensibilidad de género que se resaltan en este ejercicio:
    - Sensibilidad al Género: [Herramienta para Explorar la Sensibilidad al Género](#) Herramienta para Explorar la Sensibilidad al Género (para los trabajadores/voluntarios de las líneas de ayuda que responden a las llamadas).
    - Sección III: Recursos Humanos
      - A. [Integrar los Conceptos de Género en la Capacitación de los Nuevos Trabajadores de las Líneas de Ayuda](#)
      - B. [Políticas de Género](#)
    - Sección IV: Planificación de Programas
      - [Análisis de Género](#)

### Resumen – 15 minutos

1. Haga un resumen indicando que las discusiones del día de hoy han estado enfocadas en definir los conceptos de género y en aplicar las herramientas e información de la Herramienta de Género para desafiar nuestros supuestos y para fomentar la sensibilidad al considerar los temas de género.
2. En ronda, pida a cada uno de los participantes que diga una palabra o frase que resuma algo que haya aprendido o que se haya destacado en los debates de la jornada.
3. Termine el día agradeciendo a todas las personas por su participación y haga una ronda de aplausos.

## Día 3: Análisis de Género

Día 3	
Revisión del Día Dos	30 minutos
¿Qué es el Análisis de Género?	60 minutos
Receso de la Mañana	15 minutos
Cómo realizar un Análisis de Género para su Organización	75 minutos
Almuerzo	60 minutos
Dinámica	15 minutos
Discusión de Grupos Focales: <i>Fundamentos Preliminares: Contexto más Amplio (Trabajo de Grupo)</i>	60 minutos
Receso de la Tarde	15 minutos
Lluvia de Ideas sobre las Áreas Centrales de Consulta para el Análisis de Género (Trabajo de Grupo)	60 minutos
Retroalimentación de Grupo	60 minutos

### Revisión del Día Dos – 30 minutos

La persona que facilita puede iniciar el día resumiendo lo que se discutió durante el Día Dos.

#### Notas para el facilitador:

1. El facilitador puede repetir los puntos del resumen del Día Dos.
2. Esta también es una oportunidad para abordar las preguntas pendientes que se quedaron en el “Parqueadero”.
3. La persona que facilita puede preguntar si alguien tiene una pregunta sobre el Día Dos o si hay algo del Día Dos que no quedó claro.

### Qué es el Análisis de Género - 60 minutos

#### Notas para el facilitador:

La persona que facilita puede usar la [“Sección IV: Planificación de Programas - A. Análisis de género - Qué es el Análisis de Género”](#) de esta herramienta como guion y la presentación en PowerPoint [“Qué es el Análisis de Género”](#) como ayuda visual para dar una conferencia o hacer una presentación sobre análisis de género.

### Receso de la Mañana – 15 minutos

### Cómo Realizar un Análisis de Género para su Organización – 75 minutos

#### Notas para el facilitador:

La persona que facilita puede usar la [“Sección IV: Planificación de programas - A. Análisis de Género - Cómo Realizar un Análisis de Género para su Organización”](#) de esta herramienta como guion y la presentación en PowerPoint [“Qué es el Análisis de Género”](#) como ayuda visual para dar una conferencia o hacer una presentación sobre cómo realizar un análisis de género.

### Almuerzo – 1 hora

### Dinámica – 15 minutos

Use una dinámica como una forma de reactivar la energía en un grupo cuando los niveles caen justo después del almuerzo.

#### Dinámica de la tarde – Ovillo de Lana

1. Para este ejercicio el facilitador necesitará un ovillo de lana.
2. Esta actividad es una buena herramienta de revisión.
3. La persona que facilita comienza primero y a continuación cada participante dice algo que ha aprendido sobre género o análisis de género, entonces lanza el ovillo de lana a otra persona mientras que el/los participante(s) anterior(es) sostienen(n) su parte del ovillo.
4. Esto continúa hasta que todas las personas han tenido la oportunidad de decir algo que han aprendido sobre género o análisis de género y/o se ha formado una red de lana a lo largo del salón.
5. A continuación las personas tratan de desenredar la red. El trabajo de desenredarla puede ser un buen ejercicio energizante y de formación de equipos

### Discusión de Grupos Focales: Fundamentos Preliminares: El Contexto más Amplio (Trabajo en Grupo) – 60 minutos

1. Haga que los participantes se separen en los grupos en los que estuvieron al final del Día 2.
2. Impima y entregue a los participantes la [“Sección IV: Planificación de Programas – A. Análisis de Género – Cómo Realizar un Análisis de Género para su Organización”](#) de esta herramienta, la cual se puede utilizar como folleto.
3. Pida que, dentro de sus grupos, todas las personas se enfoquen en la información que está en la sección de “Fundamentos Preliminares”.
4. Pida que cada grupo realice una discusión de grupo focal para responder a las preguntas que se incluyen en la sección “Fundamentos Preliminares”.
5. Diga a los participantes que si no conocen la respuesta a algunas de las preguntas pueden hacer una lluvia de ideas, en grupo, sobre dónde encontrar la información o los datos solicitados.
6. Pida a los grupos que elijan a una persona para que tome notas en un rotafolios y a alguien que se prepare para hacer la presentación ante todo el grupo.

### Receso de la Tarde – 15 minutos

### Lluvia de Ideas sobre las Áreas Centrales de Consulta para el Análisis de Género (Trabajo en Grupo) - 60 minutos

1. Pida a los participantes que regresen a sus grupos (el mismo grupo que en el ejercicio anterior).
2. Pida a los participantes que revisen, dentro de sus grupos, las “Áreas Centrales de Consulta para el Análisis de Género” de la sección [“Cómo Realizar un Análisis de Género para su Organización”](#).
3. Explique que ahora tienen que hacer una lluvia de ideas sobre a quiénes (es decir, beneficiarios, socios, consejeros, otras partes interesadas, etc.) tendrían que preguntar para obtener las respuestas a las preguntas que aparecen en las “Áreas Centrales de Consulta para el Análisis de Género” y cómo (en qué formato) tendrían que hacer esas preguntas (es decir, discusión de grupos focales, entrevistas a informantes clave, cuestionarios/encuestas, contratar un consultor, utilizar los voluntarios/el personal existente, capacitar a la juventud, datos de investigación, etc.).
4. Pida a cada grupo que elabore un plan de cómo llegarían a las respuestas de las “Áreas Centrales de Consulta para el Análisis de Género” y que escriban el plan en un rotafolio para presentarlo ante todo el grupo.

### Retroalimentación de Grupo – 60 minutos

1. Pida al grupo que haga una presentación de 10 minutos de los resultados de su simulacro de grupo focal sobre “Fundamentos Preliminares” y del plan que elaboraron para recopilar información para las “Áreas Centrales de Consulta”.
2. Después de que cada grupo haya terminado, pídale que cuelguen alrededor del salón los resúmenes que hicieron en los papeles de rotafolios.
3. Al final de las presentaciones diga que, aunque el proceso de análisis de género puede parecer complicado, deben reconocer que todos los grupos han comenzado el trabajo principal de planificar e incluso de realizar un análisis de género. Explique que este documento ofrece herramientas, plantillas y recursos que las organizaciones, programas y líneas de ayuda para la niñez pueden utilizar como parte de la planificación y elaboración de un análisis de género.
4. Explique que el siguiente paso será buscar qué hacer con toda esta información, incluyendo cómo analizarla y utilizarla para la planificación de programas, de tal manera que las líneas de ayuda para la niñez y sus socios tengan una mayor sensibilidad de género y puedan responder a temas sensibles al género.
5. Termine el día agradeciendo a todas las personas por su arduo trabajo con una ronda de aplausos.

## Día 4: Incorporar la Sensibilidad de Género en la Planificación de Programas - Poner sus Habilidades y Conocimientos sobre Género en la Práctica

Día 4	
Revisión del Día Tres	30 minutos
Estudio de Caso: Aplicación del Análisis de Género a los Programas	45 minutos
Discusión (en base al estudio de caso): <i>Desarrollo de Indicadores Sensibles al Género - Revisión de los Indicadores Claves Sensibles al Género (folleto)</i>	45 minutos
Receso de la Mañana	15 minutos
Implementación de la Transversalización del Género en su Organización: <i>Políticas de Género e Integración de Conceptos de Género en la Capacitación de los Nuevos Consejeros de la Línea de Ayuda para Niñas y en el Desarrollo de Capacidades y Acuerdos con los Socios (muestre las herramientas del manual)</i>	30 minutos
Lluvia de ideas de los Socios Esenciales	15 minutos
Estándar Mínimo para la Transversalización de Género en las Líneas de Ayuda para Niñas (folleto)	30 minutos
Almuerzo	60 minutos
Dinámica	15 minutos
Elaborar un Plan de Implementación (Grupo de Trabajo)	45 minutos
Retroalimentación a todo el grupo del Plan de Implementación	45 minutos
Receso de la Tarde	15 minutos
Consideraciones Finales	15 minutos
Distribución de Certificados de Participación	30 minutos
Cerrar el Círculo /Dinámica	15 minutos

### Revisión del Día Tres - 30 minutos

El facilitador puede comenzar el día resumiendo lo que se discutió durante el Día Tres.

Notas para el facilitador:

1. El facilitador puede resumir:

*“Ayer hablamos sobre análisis de género. El análisis de género no solamente examina los roles y actividades, sino también las relaciones entre hombres y mujeres. El análisis de género se refiere a la igualdad de acceso a los recursos y al poder entre hombres y mujeres. Como parte de la realización de un análisis de género, debemos examinar tres áreas principales: los fundamentos preliminares – el contexto más amplio; las áreas centrales de consulta para el análisis de género; y los temas estratégicos y necesidades prácticas”.*

2. El facilitador puede mostrar el triángulo de análisis de género que se incluye en la presentación de [PowerPoint “Qué es el Análisis de Género”](#) (diapositiva No. 7).

3. El facilitador puede resumir y/o consultar las notas que cada grupo escribió en los rotafolios sobre la información de los “Fundamentos Preliminares”, y la información sobre un plan para recopilar las “Áreas Centrales de Consulta”.

4. Esta también es una oportunidad para abordar las preguntas que han quedado pendientes en el “Parqueadero”.

5. El facilitador puede preguntar si alguien tiene alguna pregunta sobre el Día Tres o si hubo algo que no estuvo claro del Día Tres

## Día 4: Incorporar la Sensibilidad de Género en la Planificación de Programas

### Estudio de Caso: Aplicación del Análisis de Género a los Programas - 45 minutos

#### Notas para el facilitador:

1. El facilitador puede utilizar la [“Sección IV: Planificación de Programas - A. Análisis de Género – “Cómo Realizar un Análisis de Género para su Organización”](#) de la herramienta (Subsección [C. Aplicar el Análisis de Género a la Planificación](#)) como guion, y la presentación en [PowerPoint “Qué es el Análisis de Género”](#) (diapositivas No. 8 y 9) como ayuda visual para realizar una conferencia o presentación sobre la Aplicación del Análisis de Género a los Programas.
2. Los participantes pueden seguir adelante utilizando la información sobre [“Cómo realizar un análisis de género para su organización”](#).
3. La persona que facilita puede pedir que las personas elijan uno de los problemas o temas que se discutieron durante los grupos de enfoque el día de ayer para utilizarlo como estudio de caso (Nota: El facilitador puede tener una idea de los temas recurrentes que se discuten en los grupos a partir de las notas/resúmenes que aparecen en los rotafolios que están colocados alrededor del salón de capacitación. Un ejemplo de tema puede ser: un porcentaje mayor de niñas que llaman en una de las categorías de problemas; en general, más niñas que niños llaman a la línea de ayuda, o viceversa; más niñas que niños necesitan servicios de rescate, o viceversa; es difícil encontrar servicios apropiados de derivación o socios para un problema específico de protección de la niñez que puede estar relacionado con género, etc.).
4. El facilitador puede repetir el problema o tema elegido y escribirlo en un rotafolio para luego pedir a las personas que aborden el problema utilizando la guía [Planificación de Programas y de Acciones](#) que está incluida en el PowerPoint ([“Qué es el Análisis de Género”](#), diapositivas No. 8 y 9):
  - **Dar forma a la planificación estratégica y operativa de los programas** para incorporar y abordar los resultados del análisis de género dentro de toda la organización que provee la línea de ayuda para niñ@s.
  - **Desarrollar estrategias** para hacer frente a las barreras y limitaciones - Garantizar que estas estrategias tengan los recursos adecuados.
  - **Identificar formas de monitorear los resultados o el impacto relacionado con el género** desarrollando e incorporando métodos para dar seguimiento a las normas/relaciones de género y a los indicadores clave relacionados con temas importantes de género.
  - **Identificar las necesidades de desarrollo de capacidades** del personal y voluntarios de la línea de ayuda para niñ@s.
  - **Actividades de incidencia** para un cambio más amplio con el fin de empoderar a las mujeres y niñas, abordar los intereses estratégicos de género, y transformar las relaciones de género.
5. El facilitador puede escribir las respuestas a cada uno de los seis pasos en el rotafolios bajo el título de cada uno de los temas.
6. El facilitador puede hacer un resumen señalando la conexión entre hacer la pregunta como parte de un análisis de género y el pensar en las respuestas a esas preguntas. Esto dentro del marco de la planificación para la línea de ayuda, de las derivaciones y/o del desarrollo de nuevos socios con organismos a quienes se podría hacer las derivaciones.

#### Discusión (en base al estudio de caso): Desarrollo de Indicadores Sensibles al Género – Revisión de los Principales Indicadores Sensibles al Género (folleto) – 45 minutos

#### Notas para el facilitador:

1. El facilitador puede entregar a los participantes los folletos de la [Sección IV: Planificación de Programas – B. Monitoreo y Evaluación – Principales Indicadores Sensibles al Género](#).



## Día 4: Incorporar la Sensibilidad de Género en la Planificación de Programas

2. El facilitador puede explicar:

“Los indicadores nos ayudan a comprender qué medir y qué buscar cuando estamos realizando el análisis. Todos los asuntos, problemas, vacíos y temas que se identificaron como parte de un análisis de género, se pueden traducir en indicadores que se pueden medir, comparar y analizar en el tiempo para ver si nuestras intervenciones están abordando los temas que identificamos como parte de nuestro análisis. Los indicadores sensibles al género nos ayudan a examinar los temas relacionados con género. En el folleto “Principales Indicadores Sensibles al Género”, vemos indicadores que nos pueden ayudar a medir el progreso o las brechas relacionadas con género. Es importante que demos seguimiento al progreso de estos indicadores (monitoreo) y que analicemos periódicamente los cambios de estos indicadores a lo largo del tiempo (evaluación). Este es el proceso de monitoreo y evaluación. Muchas líneas de ayuda a la niñez tienen sus propias formas de realizar monitoreo y evaluación. Estos “Principales Indicadores Sensibles al Género” son sugerencias para monitorear y evaluar otros indicadores en base a los temas identificados como parte del análisis de género”.

3. El facilitador puede dar un tiempo a los participantes para que revisen los Principales Indicadores Sensibles al Género y después puede preguntarles cuáles indicadores pueden ser relevantes para el tema o problema del estudio de caso que escogieron en el ejercicio anterior (consulte el comentario del rotafolio sobre Planificación y Acción de Programas que se indica anteriormente).

4. El facilitador puede anotar en el mismo rotafolio algunos de los principales indicadores sensibles al género que sugieran los participantes en base al folleto.

5. Por último, el facilitador puede realizar una lluvia de ideas sobre cómo los participantes pueden incorporar la recopilación de datos en los principales indicadores sensibles al género que eligieron para su línea de ayuda (ej. informes mensuales, registros de llamadas, cuestionarios de llamadas, etc.).

### Receso de la Mañana - 15 minutos

### Implementar la Transversalización de Género en su Organización: Políticas de Género, Integrar los Conceptos de Género en la Capacitación de los Consejeros de la Línea de Ayuda para la Niñez y en el Desarrollo de Capacidades y Acuerdos con los Socios (los recursos de la herramienta) - 30 minutos

Esta parte de la capacitación ayudará a que los participantes se familiaricen con las herramientas y recursos disponibles en este documento. El facilitador puede imprimirlos, utilizar un proyector para las herramientas/recursos en una gran pantalla para que los participantes los vean, o hacer que los participantes consulten su copia electrónica de la herramienta.

#### Notas para el facilitador:

1. El facilitador puede utilizar la [Sección III: Recursos Humanos - C. Apoyar el Desarrollo Organizacional - ¿Qué es la Transversalización de Género y por qué tenemos una Política de Género?](#) de esta herramienta como un guion.

2. El facilitador deberá mostrar los siguientes recursos y herramientas de desarrollo organizacional que están en la Herramienta de Género:

- [Plantilla de la Política de Género - Política sobre Género e Inclusión Social](#)
- [Plantilla de la Política de Género - Política sobre Acoso Sexual](#)
- [Manual de Auditoría de Género - Herramienta para la Autoevaluación y Transformación de las Organizaciones \(documento en inglés\)](#)
- [Orientación sobre la Contratación, Retención y Promoción de las Mujeres en Posiciones de Liderazgo](#)

3. El facilitador puede resaltar que esta capacitación se puede integrar en la capacitación de inducción para los consejeros de la línea de ayuda para l@s niñ@s, a todos los niveles del personal y voluntarios dentro de la organización, así como a organizaciones socias con quienes se realizan las derivaciones. El facilitador puede destacar que esta herramienta incluye una guía de implementación que describe cómo facilitar una capacitación para presentar los conceptos y la herramienta de género a una variedad de partes interesadas en la línea de ayuda.

## Día 4: Incorporar la Sensibilidad de Género en la Planificación de Programas

### Lluvia de Ideas sobre Socios Esenciales - 15 minutos

#### Notas para el facilitador:

1. El facilitador puede escribir el título "Socios Esenciales" en un rotafolio.
2. El facilitador puede pedir a los participantes que piensen sobre cuáles socios, ya sea la comunidad, el gobierno, y/u otros socios para derivaciones, se beneficiarían de la participación en la capacitación sobre conceptos de género o sobre la herramienta de género. El facilitador puede escribir la respuesta en el rotafolio bajo el título "Socios Esenciales".
3. El facilitador puede pedir a los participantes que enumeren los socios esenciales para derivación en base a su experiencia con las líneas de ayuda para niñ@s, pero también en base a lo que ahora saben sobre la realización de un análisis de género y la recopilación de información para monitorear los principales indicadores sensibles al género. El facilitador también pueden incluir a estos socios en el rotafolio.

### Estándares Mínimos de Transversalización de Género en las Líneas de Ayuda para Niñ@s - 30 minutos

#### Notas para el facilitador:

1. El facilitador puede entregar a los participantes los folletos de la Sección I: Introducción - [Estándares Mínimos para la Transversalización de Género para en las Líneas de Ayuda para Niñ@s](#). El facilitador puede dar a los participantes de 5 a 10 minutos para leer el folleto.
2. El facilitador puede explicar:

"Todo lo que hemos estado discutiendo durante los últimos cuatro días se resume en este documento sobre Estándares Mínimos. El mismo ha sido diseñado como una guía para que las líneas de ayuda para l@ niñ@s hagan un compromiso y tomen medidas para incorporar la sensibilidad de género y promover la igualdad de género en su trabajo."
3. El facilitador puede pedir a los participantes que elijan 2 o 3 Estándares Mínimos que se apliquen directamente a su puesto de trabajo y a su función dentro de su organización y/o dentro de la línea de ayuda para niñ@s. El facilitador puede pedir a los participantes que tomen nota de los Estándares Mínimos que han elegido para el trabajo en grupo que van a realizar en la tarde, después del almuerzo.

### Almuerzo - 1 hora

#### Dinámica - 15 minutos

Utilice una Dinámica como una forma de reactivar la energía de un grupo cuando los niveles caen justo después del almuerzo.

#### DINÁMICA DE LA TARDE - Igualdad de Género

1. Haga que los participantes se pongan de pie y utilicen sus cuerpos para deletrear las palabras:  
I-G-U-A-L-D-A-D D-E G-É-N-E-R-O
2. Es posible que se necesite más de una persona para hacer la forma de una letra.
3. Este puede ser un gran ejercicio para la formación de equipos y el pensamiento creativo.
4. Pida a los participantes que mantengan el equilibrio de género al decidir quién va a crear las letras y a quién eligen para representar cada letra

## Día 4: Incorporar la Sensibilidad de Género en la Planificación de Programas

### Elaboración de un Plan de Implementación (Trabajo en Grupo) - 45 minutos

#### Notas para el facilitador:

1. Pida a los participantes que regresen a sus grupos (del ejercicio anterior) y que lleven con ellos los Estándares Mínimos, que eligieron en la mañana, para implementarlos en sus puestos de trabajo.
2. Pida a los participantes que escojan los Estándares Mínimos que eligieron en sus grupos y que expliquen por qué eligieron esos estándares en particular y cómo se aplican a su trabajo diario.
3. Pida a los participantes que elijan 2 Estándares Mínimos que repitieron (más de una vez) los participantes de los diferentes grupos.
4. Pida al grupo que elabore un plan destacando las tareas/acciones que se deben completar en las próximas 4 semanas para comenzar a trabajar en la implementación de los 2 Estándares Mínimos elegidos.
5. Pida a un voluntario de cada grupo que tome nota del plan del grupo en un rotafolio para presentarlo más tarde en la plenaria.

### Retroalimentación a Todo el Grupo del Plan de Implementación - 45 minutos

#### Notas para el facilitador:

1. Pida a cada uno de los grupos que presenten su plan a la plenaria.
2. Después de todas las presentaciones de los grupos, el facilitador puede recalcar a los participantes que ahora cada uno de ellos tiene varias formas posibles en las que puede implementar los Estándares Mínimos en su puesto de trabajo. La persona que facilita puede animarles a que compartan su plan individual con otra persona para que puedan apoyarse entre sí en el seguimiento del mismo.

### Receso de la Tarde - 15 minutos

### Consideraciones Finales - 15 minutos

#### Notas para el facilitador:

1. La persona que facilita puede utilizar este tiempo para revisar la lista de expectativas que los participantes elaboraron el Día 1 de la capacitación para verificar si todas se cumplieron y tomar nota de las áreas en las que los participantes pueden sentir que necesitan más apoyo o recursos.
2. El facilitador también puede comentar sobre los cambios observados en las opiniones o comentarios de los participantes en el transcurso de la capacitación.
3. También puede comentar que los conceptos relacionados con género están cambiando constantemente y son dinámicos. También puede puntualizar que son los pequeños cambios en nuestros puntos de vista, en nuestras expectativas y en nuestro entorno, los que se suman a la naturaleza dinámica del género

## Día 4: Incorporar la Sensibilidad de Género en la Planificación de Programas

### Distribución de Certificados de Participación - 30 minutos

### Círculo de Cierre - 15 minutos

Esta es una oportunidad para terminar la capacitación con broche de oro, consolidar el aprendizaje de todos y fomentar aún más la auto-reflexión.

#### Notas para el facilitador:

1. En ronda, pida a todas las personas que resuman algo que han aprendido o que se haya destacado durante los últimos 4 días, ya sea en una palabra o en una frase (unas pocas palabras).
2. Termine la capacitación agradeciendo a todas las personas por su participación y voluntad de auto-reflexionar. Anime a todos para que lleven aún más allá la información que han aprendido, que sigan adelante con sus planes de acción, y que continúen con este tipo de conversaciones con sus colegas y amigos.
3. Pida a todos que se unan en una ronda de aplausos con mucha fuerza para expresar su compromiso con la igualdad de género.

## B. Apoyo a los Trabajadores y Voluntarios

La Herramienta de Género incluye una variedad de herramientas y recursos que pueden ser útiles para los trabajadores y voluntarios de las líneas de ayuda. Dos de estas herramientas y recursos son:

- [Los Fundamentos del Concepto de Género](#)
- [La Herramienta de Exploración de la Sensibilidad al Género](#)

La [Guía de Implementación](#) incluida en esta herramienta incluye notas para el facilitador sobre cómo realizar la capacitación en [El Fundamento de los Conceptos de Género](#) y la [Herramienta de Exploración de la Sensibilidad al Género](#).

Una presentación de [Power Point](#) sobre [Los Fundamentos del Concepto de Género](#) también está disponible en esta herramienta para facilitar la inducción de trabajadores y voluntarios de las líneas de ayuda para niñ@s.

# C. Apoyo para el Desarrollo Organizacional – Políticas de Género

## ¿Qué es la Transversalización del Género? y ¿Por Qué Tener una Política de Género?

Es importante tener maneras de contrarrestar algunos de los efectos de la inequidad de género. La transversalización del género es el escrutinio de las políticas y leyes para garantizar que no haya efectos adversos particularmente para las mujeres. El proceso de transversalización del género permite que se pongan en vigencia políticas que apoyan la necesidad de las mujeres y de las niñas ya que ellas han demostrado ser más adversamente afectadas por la desigualdad de género. Las políticas de género promueven igual acceso, participación y toma de decisiones tanto de las niñas y mujeres como de los niños y hombres dentro de las organizaciones y los programas. La transversalización del género se logra generalmente al realizar un análisis de género para identificar las potenciales desigualdades y luego implementar políticas y compromisos que se enfocan en la igualdad y en la sensibilidad para las mujeres y hombres / niñas y niños<sup>56</sup>.

Una política de género define compromisos explícitos para contrarrestar la desigualdad de género y apoyar los principios de igualdad de género expresados en acuerdos internacionales. Una política de género representa la implementación práctica de estos compromisos y principios dentro de una organización. Crear una política de género es un medio por el cual se puede generar la transversalización de la misma. La creación de una política de género es un paso para garantizar que la misión de la organización, el liderazgo, el personal, las prácticas, la planificación y los programas están alineados y reflejen el compromiso de la organización con la igualdad del género.

Esta herramienta incluye plantillas para desarrollar una política de género para su organización, o para ayudarle a moldear la política de género con sus actores claves y socios. Las siguientes plantillas de política están incluidas en la herramienta:

- [Política de Género e Inclusión Social](#)
- [Política de Acoso Sexual](#)

Estas políticas han sido implementadas por las Líneas de Ayuda para Niñ@s miembros de CHI, organizaciones internacionales y/o organizaciones locales. Estas establecen el marco para garantizar la transversalización del género en estas organizaciones y sus programas. Usted puede revisar las plantillas de política y los principios que estas reflejan y adaptarlas para que se ajusten al contexto de su organización, o puede usar estas plantillas como lista de verificación para garantizar que los principios reflejados en ellas son incorporados en las políticas y lineamientos de su organización.

En esta herramienta también están incluidos recursos para realizar una [auditoría de género](#) (un [análisis de género para su organización](#)) así como lineamientos sobre la incidencia por asuntos de género y el reclutamiento, retención y promoción de las mujeres en posición de liderazgo. Estas herramientas y recursos tienen el objetivo de asistir a las organizaciones miembros de las líneas de ayuda para niños CHI en el cumplimiento de los [estándares mínimos](#) descritos al inicio de esta herramienta.

<sup>56</sup> Lorber, Judith (2012). Gender Inequality: Feminist Theory and Politics. Oxford University: pp.332

# Recursos: Políticas de Género

## Plantillas de Política – Política de Género e Inclusión Social

### 1. Preámbulo

(*Insertar nombre de la línea de ayuda*) ha tomado en cuenta las siguientes declaraciones y convenciones en la formulación de su Política de Género en Inclusión Social:

- (*Insertar nombre de la línea de ayuda*) es una organización de derechos de la niñez que trabaja con y para l@s niñ@s.
- Los estándares internacionales indicados por la Convención de la Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño 1989, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial -CERD y otros estándares internacionales de derechos humanos y de derechos de las mujeres.
- La misión, visión, metas, objetivos y valores de (*Insertar nombre de la línea de ayuda*).

### 2. Definiciones

(*Insertar nombre de la línea de ayuda*) ha definido las siguientes palabras para el entendimiento común y considera a las siguientes como definiciones de trabajo para la organización.

#### 2.1 . Igualdad de Género

La igualdad de género garantiza que las mujeres y los hombres disfruten de igualdad en el respeto, poder y oportunidades. También garantiza que las mujeres y los hombres tengan igual acceso a todos los aspectos del desarrollo humano como los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.

#### 2.2 . Equidad de Género

La equidad de género es la distribución equitativa de las responsabilidades, resultados y ventajas entre mujeres y hombres (niñas y niños). Las mujeres y los hombres tienen diferentes capacidades, necesidades y poder. La equidad de género también reconoce estas diferencias y aborda las desigualdades existentes entre mujeres y hombres (niñas y niños) de tal forma que se eliminan las brechas.

#### 2.3 Inclusión Social

Los principios de inclusión promueven que una sociedad democrática no se puede alcanzar hasta que todas las características y capacidades de clase, sexo, etnicidad, dialectos y cultura sean identificadas y desarrolladas. La inclusión social también defiende valores básicos para la identidad, participación, apropiación, amistad y diferencias en cada actividad.

#### 2.4. Transversalización del Género en la Inclusión Social

La transversalización del género en la inclusión social significa incorporar los asuntos relacionados al género y a la inclusión social en la formulación, implementación, supervisión y evaluación de todas las políticas, planes y programas.

### 3. Valores y Principios

Los siguientes son valores y principios de la Política de Género en Inclusión Social de (*Insertar nombre de línea de ayuda para niñ@s*).

- 3.1. (*Insertar nombre de la línea de ayuda*) transversalizará el género y la inclusión social en todos sus programas y actividades. En este proceso se seguirán los principios de equidad.
- 3.2. (*Insertar nombre de la línea de ayuda*) enfatizará la protección, desarrollo y empoderamiento de niñ@s de grupos que están excluidos debido a la casta, religión, color, lugar geográfico, idioma, habilidad y estatus económico.

3.3. Cualquier discriminación, explotación o abuso en base a la casta, religión, sexo, edad, color, lugar geográfico, idioma habilidad o estatus económico no será aceptada.

3.4. *(Insertar nombre de la línea de ayuda)* cooperará con individuos y organizaciones que acepten incondicionalmente los principios de género e inclusión social.

### 4. Políticas

*(Insertar nombre de la línea ayuda)* adoptará las siguientes Políticas de Género en Inclusión Social.

4.1 En la implementación de programas directamente relacionados con l@s niñ@s

4.1.1 *(Insertar nombre de la línea ayuda)* dará prioridad a la inclusión social de l@s niñ@s y a los aspectos de género en sus programas tales como incidencia, servicios y apoyo para niñ@s, participación, etc.

4.1.2 Se consideraran las necesidades diferenciadas de niños y niñas mientras se trabaja con la niñez en riesgo.

4.1.3 Las niñas y/o niños pueden ser más vulnerables, discriminados y explotados dependiendo del contexto. Por lo tanto, *(Insertar nombre de la línea ayuda)* conducirá programas enfocados en la protección y promoción de niñas y de niños cuando es aparente que un número igual de niños y de niñas no están teniendo acceso a una parte de nuestro servicio.

4.1.4 *(Insertar nombre de la línea ayuda)* trabajará para alcanzar la transversalización relacionada a los temas de la niñez, de diferentes grupos excluidos (debido al idioma, tribu, ubicación geográfica, estatus económico de sus padres, contexto social y habilidad) a través de la sensibilización, empoderamiento y otros programas.

4.1.5 *(Insertar nombre de la línea ayuda)* será sensible al género y a la inclusión social en todas sus actividades tales como campañas de incidencia, publicaciones y estudios, investigación, comunicación, misiones investigadoras y visitas. *(Insertar nombre de la línea ayuda)* analizará e incorporará datos desagregados sobre género, idioma, casta y ubicación geográfica en sus publicaciones en la medida de lo posible.

### 5. En la Administración Interna de *(Insertar nombre de la línea ayuda)*

5.1 No habrá ninguna discriminación ni abuso hacia el personal sobre la base de su casta, religión, sexo, edad, color, lugar geográfico, idioma, cultura, vestido, estatus económico, contexto social y habilidad.

5.2 *(Insertar nombre de la línea ayuda)* le dará prioridad a los grupos excluidos en su reclutamiento.

5.3 *(Insertar nombre de la línea ayuda)* le dará prioridad al desarrollo de capacidades del personal femenino y del personal de grupos excluidos.

5.4 *(Insertar nombre de la línea ayuda)* rechazará y hará esfuerzos para eliminar la explotación y el acoso sexual de cualquier miembro del personal en su lugar de trabajo.

5.5 *(Insertar nombre de la línea ayuda)* dará valor adicional a las personas que tienen un buen conocimiento de género e inclusión social en el nombramiento de personal y voluntarios.

### 6. Código de Conducta

6.1 Si el género y los aspectos de inclusión social son ignorados en los programas de *(Insertar nombre de la línea ayuda)*, se considerará una oposición a los valores de *(Insertar nombre de la línea ayuda)*.

6.2 *(Insertar nombre de la línea ayuda)* tomará acciones conforme sus políticas si cualquier miembro del personal o niñ@ denuncia el comportamiento o expresiones de otro miembro del personal que tiene la intención de discriminar o acosar (abuso físico o verbal, uso de palabras sexuales, palabras mal intencionadas, caricias inapropiadas).

6.3 *(Insertar nombre de la línea ayuda)* investigará y tomará acciones según su política si se presenta una queja o se recibe información sobre la participación del personal u otro miembro asociado de *(Insertar nombre de la línea ayuda)* en comportamientos discriminatorios o de acoso.

### 7. Pasos para Implementar la Política

7.1 Todos los actores claves serán orientados sobre la política.

7.2 (*Insertar nombre de la línea ayuda*) asumirá un compromiso por escrito con la política de género e inclusión social por parte de todo el personal, miembros y voluntarios de (*Insertar nombre de la línea ayuda*).

7.3 Las políticas de género e inclusión social serán implementadas inmediatamente en todas las áreas de trabajo de (*Insertar nombre de la línea ayuda*).

7.4 (*Insertar nombre de la línea ayuda*) idealmente establecerá un departamento separado y asignará a una persona responsable de la transversalización del género y la inclusión social en (*Insertar nombre de la línea ayuda*). Este departamento tendrá la responsabilidad de manejar las quejas respecto a la violación de la política de género e inclusión social en sus áreas de trabajo.

7.5 (*Insertar nombre de la línea ayuda*) proporcionará capacitación a todos los miembros del personal, a los recién nombrados y voluntarios sobre género e inclusión social para transversalizar el género y la inclusión social en: (*Insertar nombre de la línea ayuda*).

7.6 (*Insertar nombre de la línea ayuda*) manejará todas las quejas y problemas mencionados por las niñas y miembros del personal sobre género e inclusión social.

7.7. Diferentes códigos de conducta incluyendo el código de conducta para voluntarios y la parte de la política de administración del personal que se relaciona al género y la inclusión social también serán parte de la política de género e inclusión social de (*Insertar nombre de la línea ayuda*).

7.8 Todos los implicados deben obedecer las políticas y el código de conducta mencionados arriba. La violación de cualquiera de los puntos indicados anteriormente estará sujeta a las acciones según lo indica la política de (*Insertar nombre de la línea ayuda*).

---

He leído y entendido la Política de Género e Inclusión Social de (*Insertar nombre de la línea ayuda*) y me comprometo a respetar plenamente la política mientras yo trabaje para (*Insertar nombre de la línea ayuda*).

-----  
Nombre, Apellido

-----  
Rol

-----  
Nombre de la Organización

-----  
Fecha

## Plantillas de Política – Política de Acoso Sexual<sup>57</sup>.

Esta plantilla le ayudara a crear su propia política de acoso sexual en el lugar de trabajo. Lea las instrucciones a continuación para crear su propio documento y borre esta página en su versión final.

### Instrucciones

1. Donde usted ve *<Nombre de la organización>* reemplácele con el nombre legal de su organización. La forma más rápida de hacerlo es utilizar la función Editar > Reemplazar.
2. Cuando usted vea *[Notas de orientación: (borre esto luego)]* lea y luego elimine el texto. Hemos añadido notas de orientación para ayudarle a completar la plantilla. No es la idea que se queden como parte de su versión final.
3. Una vez que ha completado la plantilla borre esta página de instrucciones.
4. Puede imprimir el documento en papel membretado.

*Nota: Borre esta página una vez que haya completado la plantilla.*

*<Nombre de la organización>*  
Política del Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo  
Prevención del Acoso en el lugar de trabajo

### Alcance

Esta política aplica a:

- Miembros de la Junta.
- Todo el personal, incluyendo: gerentes y supervisores; a tiempo completo, a tiempo parcial o casual, temporales o permanentes; candidatos a un puesto; estudiantes en práctica, aprendices, contratistas, subcontratistas y voluntarios.
- A la forma cómo *<nombre de la organización >* proporciona servicios a los clientes y, interactúa con otros miembros del público.
- Todos los aspectos del empleo, reclutamiento y selección; condiciones y beneficios; capacitación y promoción; asignación de tareas; turnos; horas; acuerdos de permisos; carga de trabajo; equipos de transporte.
- Trabajo en el sitio, fuera del sitio o después de las horas laborables; funciones sociales relacionadas con el trabajo; conferencias –siempre y cuando el personal este ahí como resultado de sus obligaciones con *<nombre de la organización>*.
- Trato del personal con otros miembros del personal, clientes y miembros del público con quien tiene relación como parte de las tareas de *< nombre de la organización>*.

### Metas

*[Nota de orientación (borre esto luego): Esta sección puede ser una copia directa de las partes relevantes de la misión, visión o valores].*

*<Nombre de la organización> se compromete a brindar al personal y a los clientes un entorno seguro, flexible y respetuoso libre de todas las formas de acoso sexual.*

*Todo el personal de <nombre de la organización> tiene la obligación de tratar a otros con dignidad, cortesía y respeto.*

<sup>57</sup> Plantilla publicada en Agosto 2011 por la Comisión: Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Nivel 3, 204 Lygon Street, Carlton Vic 3053.

## Plantillas de Política – Política de Acoso Sexual

### Derechos y Responsabilidades del Personal:

El acoso sexual es una forma específica y seria de acoso. Es un comportamiento sexual no deseado que podría hacer sentir ofendida, humillada o intimidada a otra persona. El acoso sexual puede ser físico, verbal o escrito. También puede incluir:

- Comentarios sobre la vida privada o apariencia de una persona;
- Comportamiento sexualmente sugestivo, tal como mirar fijamente o mirar de reojo;
- Rozar a alguien, tocar, sobar o abrazar;
- Comentarios o bromas sexualmente sugestivas;
- Mostrar protectores de pantalla, fotos, calendarios u objetos ofensivos;
- Repetidas solicitudes para salir;
- Solicitudes de Sexo;
- Coreos, mensajes de texto o publicaciones en redes sociales sexualmente explícitos.

Solo porque alguien no objeta una conducta inapropiada en el lugar de trabajo en el momento que sucede no significa que están aceptando dicho comportamiento.

El acoso sexual laboral se considera que ocurre cuando sucede en el trabajo, en eventos relacionados con el trabajo, entre personas que comparten el mismo lugar de trabajo, o entre colegas fuera del trabajo. Todo el personal y los voluntarios tienen el mismo derecho y responsabilidades con relación al acoso sexual.

Un solo incidente es suficiente para constituirse en acoso sexual – no tiene que haberse repetido. Todos los incidentes de acoso sexual sin importar si son grandes o pequeños o quien está involucrado, requieren que los empleadores y gerentes respondan rápida y apropiadamente.

«Nombre de la Organización» reconoce que los comentarios y los comportamientos que no ofenden a una persona pueden ofender a otra, esta política requiere que todo el personal y los voluntarios respeten los límites de los demás.

Se puede hacer una queja sobre acoso sexual usando la Política y Procedimiento de Resolución de Quejas en el Lugar de Trabajo de «Nombre de la organización» [Nota de orientación (borre esto más tarde): enlace a la política de procedimiento relevante.]

### Resolver los Problemas en «Nombre de la organización»

«Nombre de la organización» alienta firmemente a cualquier miembro del personal que cree que ha sido discriminado, hostigado o acosado, sexualmente acosado, vilipendiado, o victimizado a tomar las acciones apropiadas (revise el Procedimiento de Resolución de Quejas [Nota de orientación (borre esto luego): enlace a la política de procedimiento relevante]). Por favor no sufra en silencio.

El personal que no se siente seguro o confiado de tomar dichas acciones puede buscar asistencia de [Nota de orientación (borre esto luego): lista de contactos] para buscar asesoría y apoyo o sobre la acción que pueda tomar a su nombre.

### Más Información

Si usted tiene una consulta sobre esta política o requiere más información por favor contáctese a [Nota de orientación (borre esto luego): lista de contactos].

### Revise Detalles

Esta política fue adoptada por «Nombre de la organización» el [insertar fecha]

Esta política fue actualizada: [insertar fecha]

# Orientación sobre el Reclutamiento, Retención y Promoción de las Mujeres en Posiciones de Liderazgo



## Llegar al 50/50: Establecer las Metas para la Diversidad de Género

Definir las metas para la diversidad de género y establecer un plan para cumplirlas es una forma efectiva para mejorar la igualdad de género en una organización al enfocarse en el mejoramiento continuo, en incrementar e incorporar la rendición de cuentas y la medición del desempeño<sup>58</sup>. Las metas son objetivos específicos y mensurables, generalmente definidos por una organización a su propia discreción con plazos discretos en los cuales se deben lograr. Las consecuencias de no cumplir una meta pueden ser establecidas y puestas en vigencia según la organización lo considere. Establecer metas puede brindar a la organización un enfoque necesario para mejorar el equilibrio de género dentro de la organización y clarificar las responsabilidades. Las metas ayudan a enfocar la atención y a demostrar el compromiso para cumplirlas.

Es menos probable alcanzar las metas que son demasiado ambiciosas que aquellas que son realistas y alcanzables las que además cuentan con información de datos de línea de base (revise la [auditoría de género](#)). Cuando no se cumplen las metas, el impacto para la organización puede ser negativo y reduce la motivación para el cambio. Por esta razón, se recomienda que metas realistas y alcanzables para la diversidad de género sean establecidas sobre una línea de tiempo específica para ayudarnos a enfocar los esfuerzos y fortalecer las oportunidades de éxito y así lograr que la proporción de género este cerca del 50/50 en todos los niveles del personal y de gerencia. Las estrategias listadas a continuación incluyen el reclutamiento, retención y promoción de mujeres en posición de liderazgo dentro de una organización.

## Reclutamiento, Retención y Promoción de Mujeres

A continuación vamos a ver los pasos para alcanzar las metas de igualdad de género dentro de las organizaciones.<sup>59</sup>

Entender qué sucede en una organización es clave para desarrollar estrategias eficaces, políticas y programas para reclutar, retener y promover a las mujeres en liderazgo. También es la base para establecer compromisos gerenciales con las iniciativas de igualdad de género dentro de la organización. Una buena forma de entender la situación actual de la igualdad de género dentro de una organización es realizar una [auditoría de género](#). Una auditoría de género es comparable a realizar un [análisis de género](#) pero se hace dentro de la organización con todos los niveles del personal y voluntarios. Esta herramienta incluye un recurso para realizar una [auditoría de género](#).

<sup>58</sup> Documento de Perspectiva: Metas y Cuotas (2013). Workplace Gender Equality Agency (WGEA). Mancomunidad de Australia: Gobierno de Australia

<sup>59</sup> Pomeroy and Foust-Cummings (2009) Women in Leadership Strategies for Change (November, 2010). Maureen Bickley Centre for Women in Leadership Curtin University of Technology for Department for Communities, Women's Interests, Gobierno de Australia occidental.

## Compromiso de la Gerencia

Las metas relacionadas con las mejoras en la equidad de género deben ser consideradas de la misma forma como las metas para mejorar el desempeño del trabajo y una mayor eficiencia y eficacia. Es decir, que deben ser incluidas como parte de las responsabilidades específicas por las cuales los líderes y los gerentes deben rendir cuentas. Un mecanismo sugerido de rendición de cuentas es la inclusión de la diversidad como un indicador clave de desempeño a lo largo de la organización, incluyendo el reclutamiento y contratación de mujeres a todos los niveles, la representación y promoción de las mujeres en los roles de liderazgo, la retención de las mujeres y la asignación similar de labores importantes<sup>60</sup>. Las metas alcanzables se pueden definir en referencia a los datos de la línea de base de la auditoría de género y pueden ser incorporados en las revisiones de desempeño y evaluaciones de los gerentes.

## Reclutamiento y Contratación

Hay que asegurar que un número comparable de mujeres son entrevistadas para todas las posiciones y que hay al menos una mujer en cada comité de selección. En base al análisis de género que una organización ha realizado en la comunidad, las prácticas de reclutamiento y contratación deben considerar lo siguiente cuando se publica la búsqueda de potenciales miembros del personal, incluyendo las posiciones de liderazgo y de la junta directiva, o voluntarios:

- En qué lugar es más probable llegar a las mujeres (donde están sus redes sociales);
- Qué tipo de calificaciones o experiencias de vida relevantes probablemente tendrán las mujeres;
- Qué roles de género /barreras sociales deben ser superadas para que las mujeres asuman una posición o para que escuchen sobre una posición anunciada.

## Capacitación y Desarrollo

Motivar a los gerentes a identificar y apoyar a mujeres junior que están buscando una promoción o aquellas cuyo desempeño demuestra el potencial para la promoción. Ofrecer a las mujeres de “alto potencial” asignaciones de trabajo que les permitan desarrollar más sus habilidades y el potencial de liderazgo.

## Promoción y Compensación

Hacer seguimiento a las contrataciones de recién titulados para que las mujeres como grupo no se queden rezagadas de sus pares hombres en factores como:

- Tiempo para la promoción;
- Salario;
- Desarrollo profesional en roles gerenciales.

## Cambio de la Cultura Organizacional

- Comunicarse regularmente y de forma transparente con el personal
- Educar al personal de todos los niveles sobre los estereotipos de género (revise los Módulos de Capacitación en Conceptos de Género en esta herramienta).
- Educar al personal y a voluntarios, tanto hombres como mujeres, en una nueva forma de pensar para atraer y retener al talento y así crear/mantener la diversidad de género, y en entender y valorar las diferencias de género.
- Cambiar a prácticas flexibles en el lugar de trabajo que tomen en cuenta algunas de las responsabilidades sociales y los roles de género de las mujeres para que haya una reflexión en las políticas del lugar de trabajo que valoren la diversidad y la diferencia de género (*Revise a continuación Promover un Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Personal*).

<sup>60</sup> Ibid.

### Promover Equilibrio entre el Trabajo / la Vida Personal

Una mayor participación y responsabilidad en el trabajo no viene de la mano con un cambio en las responsabilidades “fuera del trabajo”. Se espera que las mujeres sigan y continúen llevando en sus hombros la mayor carga del trabajo de cuidado y el trabajo del hogar, incluyendo las responsabilidades de crianza, el cuidado cada vez mayor a los padres ancianos y parientes y las labores domésticas<sup>61</sup>. A menudo, para las mujeres que aspiran a ocupar roles de liderazgo, el balancear un trabajo que requiere largas horas y demanda una alta carga laboral con las responsabilidades domésticas es insostenible. Las siguientes son sugerencias para abordar algunas de estas realidades:

- Desarrollar iniciativas que aborden las preocupaciones laborales /personales de los empleados. Las prácticas laborales que apoyen el progreso de las mujeres son:
  - Horario flexible, con hora variable de inicio y de finalización;
  - Trabajo parcial de calidad;
  - Trabajo compartido o semanas de trabajo flexibles con tiempos libres de compensación;
  - Licencias flexibles incluyendo licencias por exámenes y de estudios;
  - Permisos de ausencia, ausencia personal y laboral;
  - Ausencia por paternidad o maternidad remunerada (para padres y madres; biológicos y adoptivos);
  - Sala de madres (para extraer leche o para amamantar);
  - Realizar reuniones en horarios y lugares donde todo el personal relevante pueda asistir<sup>62</sup>.
- Rediseñar los roles en todos los niveles de la organización para reflejar la actualización de estas prácticas de trabajo.

### Expandir las Redes Sociales para las Mujeres en el Lugar de Trabajo

Expandir las redes sociales de las mujeres voluntarias y miembros del personal a través de:

- Promover la mentoría:
  - Asegurar que todas las mujeres de alto potencial y las recién contratadas tengan un mentor dentro de la organización;
  - Desarrollar e implementar un programa formal de mentoría para las mujeres;
  - Emparejar mujeres de alto potencial con personas en roles ejecutivos de alto perfil que tienen autoridad en toma de decisiones y les pueden brindar acceso a oportunidades;
  - Permitir que las mujeres en puestos altos sean mentoras de otras mujeres y hombres en la organización.
- Crear redes profesionales y grupos de recursos de empleados/voluntarios:
  - Establecer una red organizacional o grupo de recursos de empleados/voluntarios para las mujeres en liderazgo;
  - Brindar apoyo a las redes de mujeres proporcionando los recursos y actividades de incidencia de liderazgo de alto nivel.

<sup>61</sup> Congreso Canadiense de Trabajo 2004; Palermo 2004.

<sup>62</sup> Agencia Igualdad de Oportunidades para Mujeres en el Lugar de Trabajo 2008.



## Análisis de Género

### ¿Qué es Análisis de Género?

El Análisis de Género se refiere a una variedad de métodos disponibles para recoger y procesar información sobre género o sobre las actividades y dinámicas de poder de hombres y mujeres. El Análisis de Género examina no solamente los roles y las actividades sino también las relaciones entre hombres y mujeres y tiene que ver con la equidad en el acceso a recursos y al poder entre hombres y mujeres.

### ¿Por Qué Realizar un Análisis De Género?

El Análisis de Género ayuda a definir los efectos positivos y negativos de los proyectos de desarrollo en los hombres y las mujeres y nos permite diseñar e implementar proyectos que alcanzan resultados positivos tanto para hombres como para mujeres. El Análisis de Género apoya el diseño de proyectos que empoderen a las mujeres, quienes generalmente están en posición de desigualdad. En el proceso, este empoderamiento intencional transforma las relaciones de género.

El Análisis de Género ayuda a identificar:

- A los miembros desfavorecidos de una población
- La naturaleza de su desventaja
- Las causas estructurales de su desventaja
- Los factores que mantienen la desventaja
- Los recursos, cambios institucionales y estrategias necesarias para resolver problemas y minimizar desventajas

### ¿Quién Conduce un Análisis de Género?

- Los consejeros y voluntarios de las líneas de ayuda para niñ@s
- Las oficinas encargadas del monitoreo y evaluación
- La gerencia y la alta gerencia
- Las organizaciones socias

Estos miembros del personal y los socios guían el Análisis de Género, idealmente con la plena participación de hombres y mujeres en el sitio del proyecto.

## ¿Cuándo es el Mejor Momento para Realizar un Análisis de Género?

El Análisis de Género debe ser realizado a lo largo del ciclo del proyecto. Las metas específicas para el análisis incluyen:

- **Recoger información:** recoger información precisa sobre hombres y mujeres para informar el diseño del proyecto, abordar las necesidades de los más desfavorecidos y tener una línea de base apropiada para medir el impacto del proyecto.
- **Diseño:** Incluir las preocupaciones de género en las actividades del proyecto y garantizar que las mujeres puedan participar plenamente.
- **Monitoreo y Evaluación:** Medir el impacto del proyecto, incluyendo los efectos positivos y negativos de los géneros

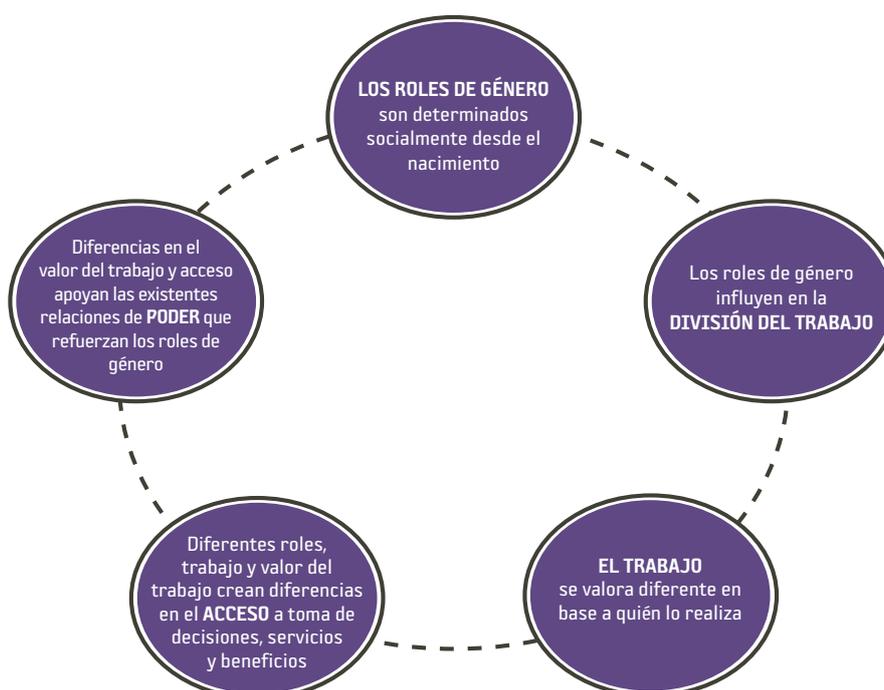
## ¿Cómo se Realiza el Análisis de Género?

La meta general del Análisis de Género es encontrar formas de consultar tanto a hombres y a mujeres para que sus necesidades, opiniones y objetivos estén integrados eficazmente en un proyecto. Se pueden utilizar una variedad de herramientas valiosas para ayudar a responder a las siguientes preguntas:

### Las Preguntas Sobre ¿Quién?

- ¿A quién está dirigido el proyecto?
- ¿Quién hace qué tipo de trabajo o tiene un rol específico?
- ¿Quién se beneficia?
- ¿Quién participa?
- ¿Quién toma decisiones?
- ¿Quién lleva la carga?
- ¿Quién usa los recursos?
- ¿Quién controla los recursos?

## Componentes Claves del Análisis de Género<sup>63</sup>



<sup>63</sup> A. Rani Parker, Itziar Lozano and Lyn A. Messner, Gender Relations Analysis: A Guide for Trainers (Washington, D.C.: Save the Children, 1995).

## Definiciones de los cinco Componentes Clave del Análisis de Género<sup>64</sup>

1. **Los roles de género** surgen de las diferencias percibidas socialmente entre hombres y mujeres que definen como “deben” pensar, actuar, y sentir los hombres y las mujeres. Los roles de género están en constante cambio y pueden variar entre y dentro de las culturas.
2. **Las divisiones de trabajo por género** se relacionan al trabajo diferente que hacen los hombres y las mujeres como consecuencia de la socialización de los roles de género y de los patrones aceptables dentro de un contexto dado.
3. **El acceso a toma de decisiones, servicios y beneficios** está influenciado por los roles de género aceptados y las divisiones de trabajo por género ya establecidas.
4. **Las relaciones de poder** tienen que ver con la capacidad de los individuos y grupos para iniciar acciones y determinar los resultados que cambian los sistemas y normas existentes en lo social, político y económico. Entender las relaciones de poder es esencial para equilibrar las relaciones de género.
5. **Las necesidades de género** surgen de los cuatro componentes citados arriba. Debido a que hombres y mujeres tienen diferentes roles de género, hacen diferente tipos de trabajo, tienen diferentes grados de acceso a servicios y recursos y experimentan relaciones desiguales, por lo que las necesidades de cada uno son diferentes. Se hace una distinción y comparación entre las Necesidades Prácticas de Género y las Necesidades Estratégicas de Género para identificar y abordar las necesidades y opciones de género en general y así cumplir dichas necesidades

# Cómo Realizar un Análisis de Género para su Organización

Esta sección de la herramienta es un marco para entender el tipo de información y el proceso necesario para realizar un análisis de género para su organización. La información detallada sobre la clase de datos y de información que su organización necesita recoger como parte de un análisis de género es proporcionada en la descripción del siguiente marco. También existen herramientas muy bien establecidas para el análisis de género (ej. [Marco Analítico Harvard](#), la [Matriz de Análisis de Género](#), le [Marco de Igualdad y Empoderamiento](#)).

Puede ser útil revisar primero el marco que está a continuación para ganar un entendimiento del proceso general de análisis de género. Después, puede utilizar las preguntas que se incluyen como parte del marco para informar a las inquietudes, o usar la información que su organización investigue como parte de su propio análisis, y/o utilizar las herramientas de análisis de género listadas en la sección [Visión General de las Herramientas de Análisis de Género](#). Muchas de estas herramientas también están disponibles en línea o se las puede solicitar a su Coordinador Regional de Programas de CHI.

El enfoque del marco descrito aquí es relacionado a las necesidades y a la protección de la niñez; niños y niñas. Por favor revise la sección ["Visión General de las Herramientas y Análisis de Género –Adaptación para Uso con Niños y Niñas"](#) para una orientación de cómo se pueden adaptar las herramientas de análisis de género referenciadas en este manual para explorar los problemas de género de la niñez.

## Marco para Realizar un Análisis de Género

El marco descrito aquí destaca tres partes importantes del análisis de género para explorar las dinámicas de género desde contextos más amplios a contextos locales:

- A. **Fundamentos Preliminares:** El contexto más amplio en el cual se debe fundamentar nuestro entendimiento de las relaciones de género.
- B. **Áreas Centrales de Consulta para el Análisis de Género:** Los temas principales para explorar un entendimiento más profundo de las características y condiciones de las relaciones de género.
- C. **Aplicación del Análisis de Género a los Programas:** La identificación de los aspectos estratégicos importantes de género y los derechos prácticos que emergen de un análisis de género.



En cada fase de análisis es importante considerar lo siguiente:

- Las normas de género cambian con el tiempo- ¿Cómo han cambiado los valores, normas y expectativas sobre el género durante las décadas (positiva y negativamente) y qué influencias han conducido a estos cambios?
- Los individuos experimentan la vida de manera diferente en diferentes edades y etapas de la vida - ¿De qué manera los diferentes grupos de edad (niños más pequeños, adolescentes, adultos y ancianos) experimentan el género y los aspectos de poder de forma diferente?
- Los individuos mantienen múltiples roles y relaciones (por ejemplo, como pareja sexual, miembros del hogar y de un clan, ciudadanos de una comunidad más amplia, actores económicos, etc.).

Es imprescindible también dedicar tiempo y entrenamiento para apoyar a los equipos a desarrollar habilidades clave para el análisis de género:

- Equidad de género y sensibilidad a la diversidad: crear conciencia, sensibilidad, y tolerancia entre el personal y los socios acerca del género, la equidad y la diversidad en nuestras propias vidas y en el trabajo para hacer una reflexión crítica y un análisis de los entornos donde trabajamos. Los módulos de capacitación en la [Sección II](#) y [Sección III](#) de esta herramienta detallan ejercicios y material de contenido para promover esta clase de sensibilización entre el personal y los voluntarios de la línea de ayuda.
- Habilidades de facilitación y análisis: Desarrollar habilidades en enfoques de empoderamiento que involucren de forma respetuosa a los participantes, que promuevan y fomenten el aprendizaje, además de centros de control con los miembros de la comunidad a través de enfoques participativos y el compromiso en conversaciones críticas que exploren más profundamente los tópicos en cuestión.

### A. Fundamentos Preliminares: Contexto más Amplio

Para obtener un amplio entendimiento de las dinámicas de género, el análisis incluye la exploración de:

- Datos desagregados por sexo y edad sobre el acceso a servicios, discapacidad, logros educativos, alfabetismo, ingresos y sustento, movilidad, carga de trabajo, salud y nutrición, morbilidad y mortalidad, violencia etc. Cuando esté disponible la información, los datos también deben ser desagregados entre otras categorías clave como castas, clase, etnicidad y otras características importantes en un contexto dado;
- Políticas y leyes relacionadas con los derechos humanos, protección de la infancia, género; programas a nivel nacional que explican en detalle los derechos y servicios para niños y niñas;
- Las normas culturales, valores y prácticas relacionadas con género (ej. Expectativas sobre cómo los individuos deben comportarse o actuar, ritos de iniciación en la adolescencia, adultez, matrimonio, personas LGBTI, etc.).
- La información sobre experiencias vividas, actitudes y opiniones de grupos críticos y de actores en el contexto relacionado con el género, discapacidad y actitudes hacia las personas LGBTI. Esto requiere un mapeo de los actores e instituciones clave y la exploración de sus intereses, motivaciones, características y relaciones con otros. Las instituciones son tanto formales y no formales, públicas y privadas (ej. cultural, religiosa, legal/ judicial, mercado/ económico, político, burocrático etc.).

### B. Áreas Centrales de Consulta para el Análisis de Género

#### Área de Consulta 1: División de Trabajo por Sexo/ Género

Las niñas, los niños y adolescentes a menudo socializan de forma diferente en el entorno del hogar y el escuela.

- ¿De qué forma se socializa a l@s niñ@s para ciertas tareas y roles en este contexto? ¿Por qué se espera que los niños y las niñas hagan diferentes tipos de tareas?
- ¿Cuántas horas al día realizan las niñas tareas domésticas en comparación con los niños?
- ¿Cambian las responsabilidades domésticas para las niñas y/o niños cuando los cuidadores se involucran más en actividades de sustento o de participación cívica?
- ¿Se espera que los niños o las niñas participen en la generación de ingresos fuera del hogar para contribuir al sustento de la familia? Si es así, ¿en qué tipos de trabajos participan? ¿Quién controla el proceso? ¿Es diferente para niños y niñas?

#### Área de Consulta 2: Toma de Decisiones en el Hogar

- ¿Tienen los niños y las niñas igualdad de oportunidades para desarrollar las habilidades necesarias para la toma de decisiones en la familia más adelante en su vida?
- ¿De qué forma las niñas y los niños reciben apoyo para aprender sobre negociación, finanzas y otras habilidades para la vida? ¿Están estas oportunidades igualmente disponibles para ambos?

#### Área de Consulta 3: Control de Activos

- ¿De qué forma son socializadas las niñas y los niños con respecto a las expectativas de la sociedad /cultura sobre sus roles para el control, uso y/o beneficio de los activos (cosas que les ayudarán o actualmente les ayudan a tener acceso a los ingresos o para mantenerse o para sus familias)?
- ¿Reciben los niños y las niñas igual acceso a educación, capacitación, crianza o tutoría que fortalece la adquisición de habilidades, actitudes y conocimientos para maximizar el control exitoso sobre los activos productivos en el futuro?
- ¿Existen creencias culturales que pueden impactar en la oportunidad que tienen los hombres /niños y mujeres/niñas con discapacidades para participar como iguales en las actividades del trabajo?
- ¿Tienen adultos como modelos a seguir o mentores que les brindan aliento y orientación?
- Si ya están involucrados en opciones de sustento, ¿Existen mecanismos para garantizar la seguridad y la elección (para impedir la coerción, violencia, esclavitud, trata, el pago adecuado y las condiciones de trabajo apropiadas, etc.)?

#### Área de Consulta 4: Acceso a Espacios Públicos y Servicios

- ¿Qué espacios públicos están disponibles para los niños y las niñas dentro de la comunidad? ¿Cuáles son los riesgos que enfrentan para acceder a estos espacios? ¿De qué forma los riesgos son diferentes entre niñas y entre niños (y entre ellos)? ¿Qué servicios están disponibles para las niñas y los niños en la comunidad?
- ¿Cómo se pueden adaptar los servicios para que sean más amigables con la niñez?
- ¿Están las escuelas accesibles a l@s niñ@ con discapacidades físicas?
- ¿Qué rol juegan l@s niñ@s o adolescentes en el reforzamiento de la rendición de cuentas de los servicios y derechos para niñ@s y adolescentes?
- ¿De qué manera difieren los niños y las niñas en este aspecto en este contexto?

### Área de Consulta 5: Demandar los Derechos y la Participación Significativa en la Toma de Decisiones Públicas

L@s niñ@ y adolescentes rara vez son alentados a participar en discusiones y decisiones comunitarias

- ¿De qué forma la escuela y el hogar están promoviendo las habilidades de desarrollo necesarias para que l@s niñ@s participen cada vez más en las discusiones y decisiones comunitarias según sea apropiado a su edad y desarrollo?
- ¿De qué forma se promueven y alientan las habilidades de liderazgo de los adolescentes y quiénes son los mentores?
- ¿Qué limitaciones existen en los tipos de participación pública (transmitir ideas u opiniones) que sean aceptables para las niñas? ¿Para niños? y ¿para niñ@s con discapacidades?
- ¿Existen creencias culturales que pueden limitar a l@s niñ@s con discapacidades, especialmente a las niñas con discapacidad, en su habilidad para asistir a escuelas convencionales?
- ¿Qué oportunidades existen para que l@s niñ@s y adolescentes participen en foros públicos sobre temas que los conciernen?
- ¿De qué forma los niños y las niñas son tratados de forma diferente en este contexto

### Área de Consulta 6: Control sobre el Propio Cuerpo

- El matrimonio infantil forzado y/o precoz es una costumbre común en muchas partes del mundo. ¿Qué tan común es el matrimonio infantil y cuáles son las razones para que exista en su contexto?
- ¿Cuáles son los riesgos de explotación sexual que enfrentan l@s niñ@s incluyendo aquellos con discapacidad (mental, física o sensorial)? ¿En qué contextos es más probable que ocurra? ¿Qué espacio tienen l@s niñ@s para negociar sus derechos? ¿Cómo es la situación diferente para las niñas en contraste con los niños?
- ¿Qué agencias o servicios existen para ofrecer protección social a los niños?

### Área de Consulta 7: Violencia y Justicia Restaurativa

- ¿Existen creencias o prácticas dentro de la familia que infligen violencia a l@s niñ@s tal como infanticidio femenino o matrimonio precoz forzado? ¿Cómo esto afecta a niños y niñas de manera diferente?
- ¿Qué agencia de servicios sociales públicas o privadas están específicamente capacitadas para brindar servicios a l@s niñ@s sobrevivientes de la violencia?
- ¿Qué mecanismos existen en las escuelas o en los lugares donde se reúnen l@s niñ@s y jóvenes para prevenir y responder adecuadamente a la violencia?
- ¿Existen docentes que ejercen coacción sobre l@s niñ@s para tener sexo?
- ¿Existen instalaciones higiénicas en las escuelas que los niños y las niñas consideren seguras?
- ¿Qué tan seguros se sienten (niñas y niños) cuando viajan hacia y desde la escuela o realizando sus tareas domésticas?

### Área de Consulta 8: Aspiraciones e Intereses Estratégicos

- ¿Cuáles son los sueños de l@s niñ@s y adolescentes para su futuro? ¿Tienen aspiraciones fuera de las normas sociales y culturales esperadas? ¿Qué sería necesario que sea diferente para que se cumplan?
  - ¿Cómo esto refleja las normas sociales o culturales?
  - ¿Cuáles son las visiones de sus padres o docentes para estos niñ@s?
- ¿Existen mentores o modelos a seguir que apoyan estas aspiraciones? Si es así, ¿quiénes o cuáles son?

### C. Aplicación del Análisis de Género a la Planificación de Programas

#### Priorizar Temas Prácticos y Estratégicos de Género

La fase final para agudizar el análisis se relaciona a la priorización y toma de acciones sobre las cuestiones estratégicas de género identificadas a través del análisis previo. En base al análisis de cada una de las áreas de consulta anteriormente indicadas,

- a) ¿Cuáles son los derechos prácticos de género que están presentes en la mayoría de las líneas de ayuda para niñas?
- b) Si usted considera el tipo de problemas por los cuales los niños y las niñas llaman a las líneas de ayuda, ¿Cuáles son los problemas clave que surgen y que refuerzan los roles y las relaciones desiguales de género? ¿Dónde están las oportunidades para promover más igualdad en los roles y relaciones de género?

Al reflexionar sobre estas preguntas y aplicar su análisis a los programas (diseño y adaptación) es importante considerar: (1) la situación y el contexto; (2) qué está funcionando bien que podría servir como punto de apoyo en el proyecto o puntos de entrada para un programa más amplio de igualdad de género; (3) qué barreras o desafíos deben abordarse o considerarse dentro de nuestros programas.

#### Planificación y Acción

En base al análisis e identificación de los derechos prácticos relacionados con el género y los intereses estratégicos, las líneas de ayuda pueden usar este análisis para:

- **Incorporar las consideraciones de género** en las respuestas a las llamadas, en servicios de extensión, garantizando la participación equitativa de género en las actividades de las líneas de ayuda para niñas, así como en las estrategias de seguimiento y derivaciones para quienes llaman a la línea de ayuda.
- **Reforzar la planificación estratégica y operativa de los programas** para incorporar y abordar los resultados del análisis de género dentro de la organización que alberga a la línea de ayuda para niñas.
- **Desarrollar estrategias** que aborden las barreras y las limitaciones. Asegurar que estas estrategias tengan recursos adecuados.
- **Identificar las formas para monitorear los resultados o impactos relacionados con el género** desarrollando e incorporando métodos para hacer seguimiento a los cambios en las normas /relaciones de género y seguimiento a los indicadores clave relacionados con los temas importantes de género. Los indicadores relacionados al tema de género han sido agregados a la Herramienta de Auto-Evaluación de Principios y Estándares (PSA-por sus siglas en inglés). Las líneas de ayuda pueden usar esta herramienta y referirse a la orientación adicional de monitoreo y evaluación que se brinda en la Sección IV(C) de esta herramienta (revise [“Monitoreo y Evaluación”](#)).
- **Identificar las necesidades de desarrollo de capacidades** del personal y voluntarios de la línea de ayuda.
- **Involucrarse en los esfuerzos de incidencia** para lograr un cambio más amplio y así empoderar a las mujeres y niñas, abordar los intereses estratégicos de género y transformar las relaciones de género.

# Visión General de las Herramientas de Análisis de Género: Adaptación para Uso con Niños y Niñas

Herramientas de Análisis de Género	Adaptación para Usar con Niñas y Niños
<p>Marco Analítico de Harvard: También conocido como el Marco del Análisis de Género, el Marco Analítico de Harvard es una herramienta para recoger datos que puede adaptarse a varias situaciones. Puede usarse para desarrollar una descripción y análisis de las relaciones de género en una comunidad. El marco aborda la definición de objetivos del proyecto, evalúa como estos objetivos se relacionan con la participación de hombres y mujeres dentro de un proyecto, y el efecto del proyecto en el género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Perfil de la Actividad:</b> Determina como los niños y las niñas usan su tiempo dentro de una comunidad. Se pueden utilizar muchas metodologías creativas para recoger la información - este perfil desagrega los datos recogidos por sexo y ayuda a mostrar patrones y tendencias.</li> <li>• <b>Acceder y controlar el perfil:</b> Esta herramienta se puede utilizar para organizar la información recogida sobre el poder de la toma de decisiones de niños y de niñas, así como el acceso y el control de ellos sobre los recursos.</li> <li>• <b>Factores que influyen en el acceso y control:</b> Usado creativamente, este marco puede asistir en la determinación de cuáles instituciones comunitarias, creencias culturales, instituciones y servicios están "en pro" de la niñez y cuáles obstruyen el empoderamiento de l@s niñ@s y deben ser transformadas.</li> </ul>
<p>Marco de Igualdad y Empoderamiento (EEF - por su sigla en inglés): También conocida como la jerarquía de necesidades Longwe, el EEF sugiere cinco niveles de igualdad como base para evaluar los niveles de desarrollo de las mujeres en cualquier área de la vida social o económica. El marco puede ser aplicado a cualquier situación cuando se decida dónde enfocar las actividades futuras. Permite evaluar las ventajas existentes en las situaciones de las mujeres y resalta lo que queda por hacer.</p>	<p>Esta herramienta es excelente para determinar los niveles actuales de empoderamiento en la vida de los niños y niñas en las comunidades y para usar aquellos niveles de empoderamiento como una línea de base y una herramienta de planificación del proyecto. L@s niñ@s entenderán fácilmente los conceptos del diagrama y pueden participar tanto en determinar su propio nivel de empoderamiento como en la medición del crecimiento de empoderamiento para ellos y para otros en su comunidad.</p>
<p>La Matriz de Análisis de Género se usa a nivel comunitario para determinar cómo las intervenciones de desarrollo pueden impactar en las mujeres y hombres de manera diferente. Es implementada por un grupo dentro de la comunidad (hombres y mujeres) y un capacitador/facilitador experimentado. En la etapa de planificación, determina si los efectos potenciales del género son los deseables y son consistentes con los objetivos del programa. En la etapa de diseño, indica dónde las consideraciones de género pueden requerir un cambio en el diseño del proyecto. Durante las etapas de monitoreo y evaluación aborda el impacto más amplio de los programas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el caso de l@s niñ@s mayores, esta herramienta les puede ayudar a analizar y discutir los patrones dentro de su comunidad. Adicionalmente, ya que provee una línea de base, l@s niñ@s pueden trabajar con adultos para determinar si los proyectos están apoyando un cambio verdadero hacia los resultados deseados.</li> <li>• Al ayudar a l@s niñ@s a analizar activamente las estructuras comunitarias, las tendencias y las dinámicas se les brinda un fundamento excelente para compartir el liderazgo entre sus pares y futuras posiciones de liderazgo dentro de la comunidad.</li> </ul>
<p>Las herramientas de Enfoque de Aprendizaje Participativo (PLA - por su sigla en inglés) están diseñadas para garantizar que los miembros de la comunidad participen en su propio desarrollo. Realizar las actividades PLA con hombres y mujeres por separado nos revelará las diferencias en sus percepciones. Estas actividades son beneficiosas para entender cómo los hombres y las mujeres perciben y experimentan la realidad de forma diferente. Analizar los resultados en conjunto desarrolla el entendimiento común entre los géneros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los enfoques creativos y naturalmente diversos que promueve el PLA dan a las niñas y niños una variedad de metodologías para analizar las dinámicas comunitarias del empoderamiento y el desarrollo de potencial para todas las generaciones.</li> <li>• Si las niñas y los niños ganan un profundo entendimiento del potencial de un enfoque en particular, se volverán más adeptos tanto al análisis y al diseño de las soluciones apropiadas.</li> </ul>
<p>El día de 24 horas: Este análisis del uso diario del tiempo es desagregado por sexo para crear conciencia sobre la división de género del trabajo, así como el valor y el alcance de trabajo de las mujeres. Esta actividad puede ser un punto de inicio para discutir cómo reducir las pesadas cargas de trabajo de las mujeres.</p>	<p>Junto con el Perfil de Actividad en el Marco Analítico Harvard, esta simple pero eficaz herramienta puede ayudar a niños y niñas a discernir las diferencias tanto en las responsabilidades como en las oportunidades dentro de sus cargas de trabajo esperadas, estudios, y tiempo de recreación. Los jóvenes que estén alertas empezaran a hacer ajustes que llevaran a una transformación de la relaciones de género en sus comunidades.</p>

# Herramienta de Exploración de la Sensibilidad al Género

Esta herramienta ha sido desarrollada como un recurso para los trabajadores y voluntarios de las líneas de ayuda para niños para ayudarlos a reflexionar y responder a las llamadas a través de una mirada de género o sensibilidad al género. La herramienta de exploración puede ser usada para recoger información sensible al género que puede ayudar a las líneas de ayuda a hacer seguimiento y monitorear los problemas sensibles de género presentados a su línea de ayuda para niños. Esta herramienta puede ser completada con cada llamada o puede ser colocada en las áreas funcionales donde los trabajadores y voluntarios de las líneas de ayuda puedan verla y así recordar que deben reflexionar sobre el impacto del género cuando responden las llamadas.

ID de la llamada: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Rango de edad:  0-5  6-9  10-14  15-19  20-24  Desconocida

Sexo:  Mujer  Hombre

Problema que presenta:

- Abuso físico
- Acoso
- Abuso sexual / violencia (incluyendo explotación sexual)
- Abuso emocional (de padres o novios u otros amigos / miembros de la familia)
- Abandono
- Otras formas de abuso (por favor explicar): \_\_\_\_\_
- Explotación comercial
- Discriminación
- Relaciones familiares
- Asuntos relacionado con VIH/SIDA
- Desamparado y necesidades básicas
- Asuntos legales
- Relación de pareja
- Salud física
- Problemas psico - sociales / salud mental
- Problemas relacionados con la escuela
- Sexualidad y/o conocimiento sexual
- Uso y abuso de sustancias
- Falta de acceso a servicios / apoyo comunitario
- Prácticas nocivas
- Otra información solicitada (por favor explicar): \_\_\_\_\_

## Lista de verificación para los trabajadores / voluntarios de la línea de ayuda para niñ@s:

1. ¿Existe alguna preocupación de seguridad o protección?  Sí  No
2. De ser así, ¿ha tomado los pasos para tranquilizar a la persona que llama respecto a su seguridad y protección o para abordar sus preocupaciones de seguridad y protección?  Sí  No
3. ¿Le ha tranquilizado a la persona que llama diciéndole que la información será confidencial?  Sí  No
4. ¿Le ha explicado usted que puede ser necesario compartir la información si es que la persona que llama está en daño inmediato?  Sí  No
5. ¿Está usted utilizando un lenguaje que muestra respeto y evita emitir juicios?  Sí  No
6. ¿Puede usted distinguir sus puntos de vista y sus sentimientos de los puntos de vista y sentimientos de la persona que llama?  Sí  No
7. ¿El tema que se presenta en la llamada involucra un problema que incluye cómo la persona que llama es vista en la comunidad?  Sí  No
8. ¿El tema que se presenta en la llamada involucra un problema que esté relacionado con roles de género?  Sí  No
9. ¿Es usted del mismo sexo que la persona que llama?  Sí  No
10. ¿Tiene la persona que llama una preferencia para hablar con un consejero del mismo o del sexo opuesto?  Sí  No

(Nota: Si usted respondió "sí" a las preguntas 1, 7, 8, 10 o "no" a las preguntas 2, 3, 4, 5, 6, 9, ponga mucha atención a su sensibilidad de género, vuelva a referirse a su capacitación o hable con su supervisor)

## Explore las siguientes posibles preocupaciones de la persona que llama:

11. ¿La persona que llama tiene amigos u otras personas en la comunidad en quien confía?  Sí  No
12. ¿La persona que llama está preocupada por reportar el problema a los adultos (padres, policía, doctores, etc.)?  Sí  No
13. ¿La persona que llama está preocupada porque su familia lo/a culpe?  Sí  No
14. ¿La persona que llama está aislada, estigmatizada, o marginada en la comunidad?  Sí  No
15. ¿La persona que llama está preocupada por ser objeto de burla de sus amigos?  Sí  No
16. ¿La persona que llama muestra signos de trauma emocional o de otras dificultades de salud mental o psicológica?  Sí  No
17. ¿La persona que llama está preocupada por ver a un profesional de la salud ya sea del mismo o del sexo opuesto?  Sí  No
18. ¿La persona que llama está preocupada por un problema de salud física que puede o no puede ser específico a su sexo?  Sí  No
19. ¿La persona que llama está preocupada por ser castigada?  Sí  No

(Nota: Las preguntas de arriba exploran la seguridad, apoyo social/psicológico, necesidades legales y de salud de la persona que llama con una perspectiva sensible al género. Si la persona que llama ha respondido "sí" a cualquiera de estas preguntas, refiérase nuevamente a su capacitación de sensibilidad del género o busque asistencia de su supervisor)

## Explore las siguientes posibles preocupaciones de la persona que llama:

20. ¿La persona que llama está preocupada por reportar el problema a la policía?  Sí  No
21. ¿La persona que llama está preocupada por tener algún lugar seguro a dónde ir?  Sí  No
22. ¿La persona que llama parece estar esperando a su respuesta (del consejero) antes de darle información adicional o de continuar hablando?  Sí  No
23. ¿Le parece que la persona que llama se está juzgando muy severamente a sí mismo con respecto al problema?  Sí  No
24. ¿La persona que llama ha mencionado algún aspecto de los roles de género (qué hacen las niñas, que hacen los niños, las niñas en mi familia hacen..., se supone que los niños no hacen...)?  Sí  No
25. ¿La persona que llama está siendo particularmente pasiva o particularmente agresiva en su comunicación?  Sí  No

(Nota: Las preguntas de arriba exploran la seguridad, apoyo social/psicológico, necesidades legales y de salud de la persona que llama con una perspectiva sensible al género. Si la persona que llama ha respondido "sí" a cualquiera de estas preguntas, refiérase nuevamente a su capacitación de sensibilidad del género o busque asistencia de su supervisor)

## ¿Tiene la persona que llama algunas de las siguientes vulnerabilidades?:

26. ¿Es un/a adolescente?  Sí  No
27. ¿La persona que llama está casada o a punto de casarse con alguien?  Sí  No
28. ¿La persona que llama tiene una discapacidad?  Sí  No
29. ¿Está la persona que llama fuera de la escuela?  Sí  No
30. ¿La persona que llama tiene (un) hijo(s)?  Sí  No
31. ¿La persona que llama tiene tiempo limitado debido a los roles sociales restrictivos y sus responsabilidades?  Sí  No
32. ¿La persona que llama ha revelado que es sexualmente activa?  Sí  No
33. ¿La persona que llama está viviendo lejos de su hogar?  Sí  No
34. ¿La persona que llama tiene o carece de documentos de identificación personal, certificados de salud, etc.?  Sí  No

(Nota: Las preguntas de arriba reflejan los temas de protección que tienen vulnerabilidades de género. Si la persona que llama ha respondido "sí" a alguna de estas preguntas, vuelva a referirse a su capacitación de sensibilidad de género o busque asistencia de su supervisor)

# Monitoreo y Evaluación

## Indicadores Sensibles al Género

El monitoreo y la evaluación permite a los proyectos medir los avances y el impacto de sus actividades. Los indicadores describen las áreas de interés que a ese proyecto le gustaría potencialmente impactar o medir para determinar los avances. Cuando se analice el impacto de género en estas áreas de interés es fundamental que los datos sean desagregados no solo por sexo sino también por edad. Por ejemplo, los rangos de edad pueden ser divididos de la siguiente forma:

- Infantes de 0 – 5 años;
- Niñ@s de 6 – 9 años;
- Niñ@s de 10 – 14 años;
- Niñ@s y jóvenes de 15 – 19 años;
- Jóvenes de 20 – 24 años; y
- Desconocidos

Los datos deben ser recogidos de las líneas de ayuda (personas que llaman a las líneas de ayuda), dentro de las organizaciones así como también investigados a nivel nacional y sub nacional. Recoger los datos y reportar los hallazgos es esencial para presentar una imagen exacta del progreso de las niñas y de los niños en la identificación y abordaje de las brechas de desigualdad de género.

Un indicador sensible al género es un indicador que captura los cambios relacionados al género en la sociedad en el tiempo. Los indicadores de resultados sensibles al género deben ser fundamentados en el análisis de género realizado por la organización y deben estar claramente elaborados para garantizar que se pueda medir su relevancia a la igualdad de género (número de mujeres que llaman que están en la escuela desagregadas por rango de edad y la razón de la llamada). Los indicadores de resultados deben estar diseñados para medir el impacto tanto de las barreras prácticas y de los intereses estratégicos. En este sentido, los indicadores de resultados pueden ayudar a informar el diseño de programas, técnicas de extensión así como áreas para el desarrollo de políticas o incidencia.

Las áreas comunes de interés o razones para llamar identificadas como sensibles al género entre los miembros de las líneas de ayuda incluyen:

- |                         |                         |                               |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| • Violencia Sexual      | • Violencia Física      | • Salud Sexual y Reproductiva |
| • Acceso a la Educación | • Abondo                | • Abondo                      |
| • Explotación Sexual    | • Trabajo Infantil      | • Trabajo Infantil            |
| • Matrimonio Infantil   | • Discriminación Social | • Discriminación Social       |

Se recomienda que las líneas de ayuda para niñ@s recojan datos desagregados por sexo y edad sobre estas áreas de interés para así determinar donde se necesitan recursos adicionales y desarrollo de capacidades para el personal/voluntarios y para las actividades de la línea de ayuda. Esta herramienta incluye una Plantilla para el Monitoreo y Evaluación Sensible al Género que puede ayudar a las líneas de ayuda a integrar la documentación y el monitoreo de estos indicadores clave sensibles al género como parte del monitoreo y evaluación de sus servicios.

El cuadro a continuación muestra los indicadores adicionales que pueden ser monitoreados de acuerdo a las áreas de interés. Las líneas de ayuda también pueden recoger datos sobre estos indicadores clave de acuerdo con las necesidades de la persona que llama a la línea, los intereses organizativos y la capacidad<sup>65</sup>.

<sup>65</sup> Extraído de la División de Naciones Unidas para el Avance de las Mujeres/Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2006.

Área de Interés	Indicadores Sensibles al Género
Estado de Salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de niñas que dan a luz antes de cumplir los 18 años.</li> <li>• Prevalencia de VIH por sexo y edad.</li> <li>• Porcentaje de niñas y niños que reportan que su primera relación sexual fue no consentuada (forzada u obligada).</li> <li>• Porcentaje de niñas (edades 5-9, 10-14, 15-19, 20-24) que han sufrido la mutilación/corte del genital femenino.</li> <li>• Porcentaje de niñas/niños (edades 5-9, 10-14, 15-19, 20-24) sujetos a la violencia y abuso dentro o fuera de la familia.</li> <li>• Porcentaje de niñas/niños con un conocimiento correcto e integral de VIH y SIDA.</li> <li>• Porcentaje de niñas sexualmente activas que buscan voluntariamente evitar el embarazo por prevalencia de anticonceptivos y el uso del condón en sexo de alto riesgo.</li> </ul>
Condición Educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de niñas/niños que empiezan el primer grado y que llegan al quinto grado.</li> <li>• Porcentaje de niñas/niños fuera de la escuela y quienes nunca han estado en la escuela.</li> <li>• Porcentaje de niñas/niños fuera de la escuela que tienen entre uno y cuatro años de educación.</li> <li>• Porcentaje de niñas/niños que están en la escuela en el grado apropiado para su edad.</li> <li>• Porcentaje de niñas/niños que han completado la escuela primaria.</li> <li>• Porcentaje de mujeres/hombres jóvenes que han completado la educación secundaria.</li> </ul>
Protección, derechos, empoderamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de niñas/niños que han estado ausentes del hogar por más de seis meses.</li> <li>• Porcentaje de niñas/niños que viven lejos de uno de sus padres.</li> <li>• Porcentaje de niñas/niños que viven lejos de ambos padres.</li> <li>• Porcentaje de niñas/niños que viven alejados de ambos padres y están fuera de la escuela.</li> <li>• Relación de asistencia a la escuela de huérfanos.</li> <li>• Relación de asistencia a la escuela de no huérfanos.</li> </ul>
Matrimonio Infantil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de niñas/mujeres que actualmente tienen de 10-24 de edad que se casaron antes de cumplir 15 años y antes de los 18 años.</li> <li>• Promedio de la diferencia de edad entre esposos para las niñas casadas (para menores de 15 años, menores de 18 años) en comparación con aquellas casadas de más de 20 años.</li> </ul>
Participación y acceso a la sociedad civil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de niñas/niños que tienen la edad de consentimiento y tienen sus documentos vitales, incluyendo documentación de identificación personal, certificados de salud y otras formas de identificación personal.</li> <li>• Porcentaje y edad de distribución de niñas/niños que participan en los programas de jóvenes.</li> <li>• Porcentaje y asignación de fondos para programas enfocadas en las niñas dentro de los programas de juventud, incluyendo programas donde las niñas pueden reunirse entre ellas en un entorno seguro, encontrar mentoreo, desarrollar habilidades de liderazgo y recibir beneficios de programas.</li> <li>• Porcentaje de actividades diseñadas específicamente para satisfacer las necesidades de las niñas en cuanto a su edad, género, ciclo de vida y las cuales son apropiadas al contexto (especialmente diseñadas para el alfabetismo financiero, programas de ciudadanía y deportes).</li> <li>• Porcentaje y asignación de fondos para programas enfocados en la población de niñas/niños desfavorecidos y marginados.</li> <li>• En iniciativas para los jóvenes, el porcentaje de educadores de pares, líderes de pares y mentores que son hombres y mujeres.</li> <li>• Porcentaje de niñas/niños que participan regularmente en grupo deportivos.</li> <li>• Recolectar información por edad, sexo y estado civil para aquellos (10-14, 15-19 años) que hayan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistido regularmente a programas de jóvenes o a centros juveniles en la última semana.</li> <li>- Hayan tenido contacto con un educador de pares.</li> <li>- Sean un educador de pares o un líder.</li> <li>- Hayan asistido a una conferencia de VIH.</li> </ul> </li> </ul>
Apoyo comunitario, seguridad y protección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de niñas/niños que: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tengan adultos de confianza a quien acudir.</li> <li>- Reporten que tienen amigas en sus vecindarios.</li> <li>- Tienen un lugar en el cual encontrarse con pares del mismo sexo de manera confiable y segura.</li> <li>- Se sientan cómodos en su barrio.</li> <li>- Tengan un lugar de emergencia donde pasar la noche si es necesario.</li> <li>- Tengan a alguien a quien pedir prestado dinero en caso de emergencia.</li> <li>- Puedan vivir y moverse en su vecindario sin temor de ser golpeados o agredidos.</li> <li>- Hayan experimentado acoso y crimen</li> </ul> </li> </ul>

# Socios Esenciales para la Derivación de Casos

## Un Enfoque Multi-Sectorial

La desigualdad de género y la violencia basada en género son problemas que afectan a individuos, comunidades e instituciones. Debido a estas complejidades, es mejor abordarlas desde un trabajo en conjunto por múltiples sectores, organizaciones y disciplinas. No hay un sector o una organización que pueda asumir la prevención y respuesta a la VBG; más bien todos los sectores, todas las organizaciones y todas las disciplinas deben trabajar en conjunto para entender el problema y diseñar estrategias para abordarlo.

Los socios esenciales para abordar la desigualdad de género y la violencia basada en género incluyen socios de derivación y proveedores de servicios en los siguientes sectores:

- Servicios de Salud
- Salud Psicosocial y/o Mental
- Provisión de Espacios Seguros y Comunidad Segura
- Servicios Legales
- Mecanismos y Servicios de Protección de la Niñez

## Promover la Transversalización del Género con los Socios de Derivación

Se recomienda que los miembros de las líneas de ayuda para niñ@s de CHI tengan sistemas de derivación que incluyan organizaciones o socios que puedan abordar estas necesidades y que estén dispuestos a trabajar para cumplir con los Estándares Mínimos para la Transversalización del Género que se ha señalado en esta herramienta.

Formas sugeridas para trabajar con los socios de derivación hacia la construcción y socialización de la transversalización de género y la capacidad de sensibilidad de género son:

- Solicitar a los socios de derivación que firmen los Estándares Mínimos para la Transversalización del Género
- Realizar una capacitación de género en conjunto con los socios de derivación
- Realizar un análisis conjunto de género con los socios de derivación
- Solicitar datos desagregados por sexo y edad a los socios de derivación sobre los indicadores de género que se han sugerido en esta herramienta
- Compartir esta herramienta con los socios de derivación
- Realizar campañas conjuntas de incidencia con los socios de derivación

Todo lo sugerido anteriormente son formas de trabajar con los socios de derivación para promover la transversalización del género, lo que puede ser destacado y negociado al inicio de la relación conjunta de trabajo o puede ser negociado en la medida que se desarrolla la relación de asocio. Se recomienda que las acciones para la transversalización del género sean incluidas en los Memorándum de Entendimiento que definen los términos de la relación de trabajo conjunta con un socio de derivación. En esta herramienta encontrará un ejemplo de la plantilla de “Memorando de Entendimiento (MOU por su sigla en inglés)”.

# Plantilla Memorando de Entendimiento – Promover la Conciencia de Género en los Acuerdos y Asocios

(Logo)

## Memorando de Entendimiento (MOU)

entre

*[Línea de Ayuda para Niñ@s X]*

Y

*[Organización Y]*

En un esfuerzo para fortalecer los servicios para *[jóvenes que han escapado del hogar, no tienen hogar y están en riesgo]* y para garantizar servicios apropiados y seguros a las personas que llaman a *[Línea de Ayuda para Niñ@s X]*, este Memorando de Entendimiento define las áreas de cooperación y actividad entre *[Línea de Ayuda para Niñ@s X]* y la *[Organización Y]*. Las partes acuerdan lo siguiente:

La *[Línea de Ayuda para Niñ@s X]* acuerda lo siguiente:

1. Continuar haciendo intervenciones telefónicas en caso de crisis, llamadas por conferencia, recepción de mensajes e información y servicios de derivación para niñ@s, jóvenes y familias en y alrededor de *[ciudad/país]*;
2. Hacer derivaciones a *[Organización Y]* según sea apropiado, de conformidad con la información entregada por *[Organización Y]* en el Perfil de la Agencia Recurso de *[Línea de Ayuda para Niñ@s X]*;
3. Proveer a *[Línea de Ayuda para Niñ@s X]* materiales educativos y de extensión para que *[Organización Y]* utilice dentro de su esfuerzo de extensión organizacional;
4. Mantener un sitio web en Internet ([www.childhelpline.org](http://www.childhelpline.org)) con capacidad de múltiples enlaces como una herramienta adicional de extensión;
5. Hacer derivaciones comunitarias para información y servicios directos para niñ@s, jóvenes y familias; y

A cambio, *[Organización Y]* está de acuerdo en:

6. Completar el Perfil de la Agencia Recurso de *[Línea de Ayuda para Niñ@s X]* de la manera más completa y exacta posible. Su firma/marca de verificación, como un representante autorizado de *[Organización Y]* brindará la base para todas las derivaciones de *[Línea de Ayuda para Niñ@s X]* a *[Organización Y]*.
7. Estar disponible vía telefónica dentro del horario especificado en el Perfil de Agencia Recurso de *[Línea de Ayuda para Niñ@s X]* para los niñ@s y/o jóvenes derivados por *[Línea de Ayuda para Niñ@s X]*.

8. Proveer un enlace entre su sitio web (si aplica) y [www.childhelpline.org](http://www.childhelpline.org), el sitio web de *[Línea de Ayuda para Niñas X]*.
9. Avisar tan pronto como sea posible a *[Línea de Ayuda para Niñas X]*, de cualquier cambio substancial en las descripciones de los programas ofrecidos o en la población demográfica que atiende *[Organización Y]*.

La *[Línea de Ayuda para Niñas X]* y *[Organización Y]* acuerdan conjuntamente:

10. Comunicarse regularmente para garantizar que información exacta sobre el programa está disponible para cada una.
11. Mantener comunicación regular, por ejemplo, llamadas telefónicas, reuniones, intercambio de boletines, actualizaciones, etc.

### Términos del Acuerdo

Este MOU entrará en vigencia en la fecha que sea firmado por los representantes de ambas partes y terminará el *[Mes, Día, Año]*, exceptuando que cualquiera de las partes puede dar por terminado este MOU notificando por escrito a la otra parte con 30 días de anticipación.

<p><i>[Línea de Ayuda para Niñas X]</i></p> <p>-----</p> <p>XXXXXXXXXXXXX</p> <p>Director/a Ejecutivo/a</p> <p>-----</p> <p>Fecha</p>	<p><i>[Organización Y]</i></p> <p>-----</p> <p>XXXXXXXXXXXXX</p> <p>Organización Y</p> <p>-----</p> <p>Fecha</p>
---	--

# Reconocimientos



Esta Herramientas de Género es una compilación de los recursos de las mejores prácticas de género que han sido publicadas y/o usadas por organizaciones no gubernamentales locales e internacionales en todo el mundo que trabajan en la protección de la niñez y/o en los temas de empoderamiento y género. Esta herramienta recoge el conocimiento obtenido al abordar y reconocer los problemas de género en las Américas y El Caribe, Asia y el Pacífico, el Oriente Medio y Norte de África, África Sub-Sahariana y Europa.

El desarrollo de esta herramienta involucró un proceso de consulta con los países Girl Power y no Girl Power para identificar el tipo de problemas e información relacionada con el género que fuera más relevante para las líneas de ayuda para niñas y crear una mayor sensibilidad al género entre las líneas de ayuda para niñas. Muchas gracias a los siguientes miembros de CHI que participaron en el proceso consultativo el cual fue una parte crítica para el desarrollo de esta herramienta:

- *Fundacion Telefon pa Hubentud - Aruba*
- *Aparajeyo - Bangladesh*
- *Gobierno Autónomo Municipal de La Paz - Bolivia*
- *Hrabri Telefon - Croacia*
- *ECFA - Etiopía*
- *AMPCAN-Ghana*
- *Childline India Foundation*
- *Jordan River Foundation - Jordania*
- *Childline Kenya*
- *Child Workers in Nepal Concerned Centre (CWIN) - Nepal*
- *Kindertelefoon - Países Bajos*
- *Get Connected - Reino Unido*
- *Childhelp Sierra Leona*
- *Lifeline / Childline Zambia*

Un agradecimiento especial para Aparajeyo Bangladesh y CWIN Nepal por participar en la prueba de campo para esta herramienta. Su contribución y retroalimentación ha sido una parte invaluable para hacer de esta herramienta amigable para el usuario y relevante para las líneas de ayuda para niñas.

Extendemos un reconocimiento y agradecimiento adicional a las siguientes organizaciones no gubernamentales, publicaciones, autores y organismos internacionales. Ellos han puesto a la disposición del público en general a través de internet, libros o guías compartidas entre clústeres de coordinación y grupos de trabajo de género y protección de la niñez la información sobre los procesos y la orientación para la transversalización del género, para responder y prevenir a la violencia basada en género, realizar el análisis de género y los indicadores clave para el monitoreo y evaluación de los programas sensibles al género. Esta herramienta ha sido posible gracias a los ejemplos de mejores prácticas de estas organizaciones:

1. International Rescue Committee
2. Women's Refugee Commission
3. World Vision
4. Care International
5. UNICEF
6. Interaction
7. Judith Lorber (autora de Gender Inequality: Feminist Theory and Politics)

# Liberación de Responsabilidad

Esta publicación es para circulación privada. Cualquier parte de esta publicación puede ser reproducida o transmitida en cualquier forma y por cualquier medio con el debido reconocimiento a los autores y editores.

A CHI le gustaría agradecer a sus socios por su apoyo continuo:



Ministry of Foreign Affairs of the  
Netherlands

© Child Helpline International  
Primera edición, 2015

Diseño: Devi Adamo (Child Helpline International)

Ilustraciones: Ozge Tigli