



**Política de género y
Directrices**

Índice

Glosario de términos	3
1 Antecedentes históricos de Amref Health Africa.....	5
2 Visión, misión y valores fundamentales	5
2.3 Visión y misión.....	5
2.4 La dimensión de género de Amref Health Africa Valores y creencias fundamentales.....	6
2.5 Género: el denominador común.....	7
3 Fundamentos de la política de género de Amref Health Africa.....	8
3.3 Compromisos globales con los objetivos de igualdad de género.....	8
3.4 Compromisos regionales	8
3.5 Compromisos nacionales.....	8
3.6 Compromisos de Amref Health Africa.....	9
4 El género como variable clave	9
4.3 El factor de género.....	9
4.4 Enfoque de integración de la perspectiva de género	10
4.5 Cuestiones de género fundamentales en la salud y el empoderamiento comunitario.....	10
4.5.1 El género frente al sexo	10
4.5.2 Igualdad y equidad	10
4.5.3 Análisis de género	10
4.5.4 Empoderamiento:.....	11
4.5.5 Datos desglosados por sexo:.....	11
4.5.6 Necesidades prácticas:.....	11
4.5.7 Intereses estratégicos	11
4.6 El papel de los hombres en la salud.....	12
5 Compromiso político de Amref Health Africa.....	12
6 Disposiciones institucionales para la implementación	13
7 Desarrollo de capacidades para la integración de la perspectiva de género.....	14
8 Directrices e indicadores para la integración de la perspectiva de género	14
8.1 Las directrices.....	14
9 Conclusión	24
10 Bibliografía	26

Glosario de términos

Discriminación positiva: Medidas deliberadas y, por lo general, de corta duración, destinadas a discriminar con el fin de lograr un equilibrio de género; por ejemplo, la contratación exclusiva de mujeres para puestos de alta dirección hasta alcanzar la paridad.

Empoderamiento: Proceso y resultado de la adquisición de actitudes, conocimientos y habilidades que permiten competir en igualdad de condiciones con otras personas por las oportunidades y los recursos disponibles, así como ejercer autonomía.

Género: Expectativas culturales y sociales sobre los roles y el comportamiento de hombres y mujeres. El género es una construcción social y está relacionado con cómo se nos percibe y se espera que pensemos y actuemos como hombres o mujeres debido a la forma en que está organizada la sociedad.

Por ejemplo, las mujeres cocinan, lavan y cuidan de los bebés. Los hombres son los jefes de familia, heredan tierras y ejercen el liderazgo. Sin embargo, estos roles pueden ser desempeñados por cualquier sexo, ya que no están predeterminados biológicamente.

Análisis de género: Examen sistemático de los contextos para poner de manifiesto las diferencias en las condiciones y la situación de hombres y mujeres, niños y niñas, así como los factores que subyacen a dichas diferencias y sus implicaciones.

Concienciación de género: Reconocimiento de que existe desigualdad en las condiciones y posiciones de hombres y mujeres, niños y niñas, y de que estas desigualdades tienen causas sistémicas y se perpetúan de forma sistémica.

Equilibrio de género: Representación y participación equitativas de mujeres y hombres en todas las estructuras; por ejemplo, un comité de 10 personas contará con cinco hombres y cinco mujeres. Sin embargo, el equilibrio de género no debe considerarse únicamente en términos de cifras absolutas, sino también en cada nivel de una estructura. Por ejemplo, debe existir paridad en los niveles directivo, intermedio y auxiliar para que una organización pueda considerarse equilibrada en materia de género.

Discriminación por motivos de género: sesgo sistemático por el que se niega a una persona sus derechos por ser mujer, niña, niño u hombre.

Discriminación de género: Actuaciones discriminatorias contra mujeres u hombres, niños o niñas, basadas en la creencia de que el otro sexo es inferior o menos merecedor.

Datos desglosados por género: Información cualitativa y cuantitativa, desglosada para mostrar las diferentes condiciones y situaciones de las mujeres, los hombres, los niños y las niñas.

Igualdad de género: Igualdad en el trato de mujeres y hombres basada en las disposiciones de derechos humanos (todos nacen iguales) consagradas en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979). Significa que las mujeres y los hombres tienen las mismas condiciones para hacer valer plenamente sus derechos humanos y desarrollar su potencial para contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural, y para beneficiarse por igual de los resultados.

Dada la situación actual de desigualdad, la igualdad de género no puede alcanzarse sin el empoderamiento de las mujeres. Existen dos tipos de igualdad. El primero es la igualdad de oportunidades, que significa el acceso de niñas y niños, mujeres y hombres, por ejemplo, a la matriculación escolar. El segundo es la igualdad de resultados, que significa resultados similares para mujeres y hombres, niñas y niños, por ejemplo, las tasas de finalización de la enseñanza primaria de niñas y niños y sus niveles de rendimiento. El segundo también se denomina igualdad sustantiva.

La igualdad de oportunidades por sí sola no es suficiente, dadas las causas históricas y sistémicas de las disparidades de género. La igualdad de género no es una cuestión que atañe solo a las mujeres, sino que es una cuestión social vital.

Equidad de género: es el proceso de ser justos con las mujeres y los hombres en el reparto de recursos, oportunidades y beneficios, en función de la situación imperante, para alcanzar la justicia. Para garantizar la equidad, a menudo deben existir medidas que compensen

las desventajas históricas y sociales que impiden que las mujeres y los hombres actúen en igualdad de condiciones. Las disposiciones para la igualdad de oportunidades pueden no tener en cuenta los retos únicos a los que se enfrentan diferentes personas y grupos. Por eso son necesarias las medidas de equidad. La equidad conduce a la igualdad: la equidad es el medio y la igualdad es el fin.

Brecha de género: Diferencias cuantificables en la situación de hombres y mujeres, niñas y niños, por ejemplo, en la matriculación escolar.

Perspectiva de género: Estrategia destinada a garantizar que se tenga en cuenta la perspectiva de género en las políticas, estructuras, prácticas y programas de las organizaciones. Se trata del proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción prevista, incluidas las leyes, las políticas o los programas, en todos los ámbitos y a todos los niveles. Es una dimensión integral del diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de modo que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género.

Roles de género: Actividades asignadas a hombres o mujeres por cada comunidad o sociedad más allá de sus roles biológicos. Pueden clasificarse como productivas (para generar ingresos y riqueza), reproductivas (para cuidar y mantener la vida humana) y de gestión comunitaria (para tomar decisiones y establecer y mantener el orden, las estructuras y los sistemas en una comunidad).

Sensibilidad de género: Conciencia y respeto por las necesidades, los intereses y las sensibilidades de las mujeres como mujeres y de los hombres como hombres; por ejemplo, no utilizar lenguaje despectivo, evitar los estereotipos, evitar el lenguaje condescendiente, proporcionar instalaciones para ambos en los lugares públicos en reconocimiento de las diferentes necesidades, etc.

Sexo: distinción biológica entre hombres y mujeres, por ejemplo, los hombres engendran hijos, las mujeres dan a luz y amamantan a los hijos, etc. Las diferencias sexuales son las mismas en todo el mundo y son naturales.

Explotación sexual: cualquier abuso de una situación de vulnerabilidad, de una relación de poder o de confianza con fines sexuales.

Acoso sexual: cualquier acto, velado o manifiesto, de naturaleza sexual que sea indeseado, no solicitado y no correspondido, y que haga que la persona objeto del mismo se sienta incómoda, ofendida, menospreciada, humillada, coaccionada o despojada de su dignidad. El acto puede ser físico, verbal, pictórico, electrónico o llevarse a cabo de cualquier otra forma, y puede estar dirigido a una persona del mismo sexo o del sexo opuesto, así como provenir de ella.

1 Antecedentes históricos de Amref Health Africa

La Fundación Africana de Medicina e Investigación (AMREF) fue fundada en 1957 a los pies del monte Kilimanjaro por tres cirujanos reconstructivos con sede en Kenia, preocupados porque los africanos de las zonas rurales no tenían acceso a la atención quirúrgica que necesitaban. Los cirujanos llegaron a la conclusión de que, si los pacientes no podían acudir a ellos, ellos irían a los pacientes: así nacieron los «médicos voladores». Continuando con la tradición de soluciones innovadoras, Amref Health Africa lleva a cabo hoy en día intervenciones pioneras que provocan mejoras significativas en la atención sanitaria en Kenia y más allá.

En 2017, Amref Health Africa celebra 60 años de servicio en África, tras concluir un periodo de dos años en el que hemos perfeccionado aún más nuestra estrategia. Hemos añadido un fuerte componente de empoderamiento comunitario, para poder aprovechar mejor los programas actuales durante los próximos 10 años. La razón de este cambio es que Amref Health Africa ha tomado plena conciencia de la brecha existente entre las comunidades vulnerables y el sistema sanitario formal. Esta brecha persiste a pesar del aumento del gasto en salud por parte de los gobiernos y los donantes, y a pesar de los éxitos en la prevención y el tratamiento de enfermedades comunes. Es en este momento crítico de revisión y reflexión cuando identificamos la necesidad de una política de género que explicita lo que Amref Health Africa ha hecho de manera implícita para garantizar la equidad de género, la igualdad y la justicia social.

En nuestra nueva estrategia nos hemos comprometido a ser proactivos identificando los problemas que contribuyen a la brecha entre las comunidades y el sistema sanitario formal, y aportando las pruebas que contribuyan a cerrar esa brecha. A lo largo de los 60 años de existencia de Amref Health Africa, en el ámbito de la salud, al igual que en todas las demás áreas de desarrollo, se han acumulado pruebas hasta alcanzar un consenso de que el género es uno de los factores clave que ha provocado importantes brechas en el acceso a la salud, la educación, la reducción de la pobreza, así como en la plena participación y el mantenimiento de los logros en materia de desarrollo. Esta política tiene por objeto trazar las vías en las que la conciencia de la dimensión de género en la salud puede contribuir a alcanzar los objetivos de la nueva Estrategia de Amref Health Africa a corto y medio plazo, y a alcanzar objetivos aún más ambiciosos a largo plazo.

2 Visión, misión y valores fundamentales

El objetivo de esta política de género es contribuir al cumplimiento de la visión, la misión y los valores fundamentales de Amref Health Africa, reconociendo y aceptando el consenso mundial de que la igualdad de género es un requisito previo para alcanzar los objetivos de desarrollo. La desigualdad de género es tanto una causa fundamental como una consecuencia de todas las desventajas humanas, incluidas la pobreza y la enfermedad.

2.3 Visión y misión

La visión de Amref Health Africa es lograr un cambio duradero en el ámbito de la salud en África. Amref Health Africa se compromete a mejorar la salud y la atención sanitaria en África. Nuestra misión es aumentar el acceso sostenible a la salud de las comunidades africanas mediante soluciones en materia de recursos humanos para la salud, la prestación de servicios sanitarios y las inversiones en salud. Abordar las cuestiones y preocupaciones de género es fundamental para comprender los factores que dificultan el acceso a la atención sanitaria y el mantenimiento de los avances en materia de salud.

2.4 La dimensión de género en los valores y principios fundamentales de Amref Health Africa

El factor de género está presente en todos los valores y creencias fundamentales de Amref Health Africa que guían nuestro trabajo:

❖ La salud como derecho humano

Reconociendo la salud como un derecho humano básico, Amref Health Africa aplicará el enfoque basado en los derechos en todas las operaciones de sus programas. ***La igualdad de género es un principio clave para la consecución de los derechos humanos.***

❖ A favor de los pobres

Amref Health Africa identifica las prioridades y asigna los recursos de manera que se favorezca a los más desfavorecidos, dando prioridad a las personas y comunidades que consideramos más vulnerables. ***El análisis de género será fundamental para comprender y abordar las causas profundas de la pobreza y la vulnerabilidad.***

❖ Comunidades empoderadas

Amref Health Africa cree que las comunidades son ingeniosas y que las comunidades empoderadas son un requisito previo para mejorar la salud individual y comunitaria. Trabajamos con y a través de las comunidades, anteponiendo sus intereses y opiniones. ***El enfoque de empoderamiento exige una progresión desde la atención de las necesidades prácticas hasta los intereses estratégicos diferenciados de mujeres y hombres de diversas edades.***

❖ Alianzas estratégicas

Amref Health Africa cree en las alianzas estratégicas como medio para llevar a cabo e sostenibles. Amref Health Africa desarrolla y fomenta alianzas con organizaciones afines que comparten nuestros valores fundamentales y nuestro enfoque estratégico. ***La promoción de la igualdad de género es un valor fundamental de nuestros socios clave y constituye un criterio importante para evaluar el compromiso de una organización con el enfoque basado en los derechos.***

❖ Igualdad de género

Amref Health Africa se compromete a integrar las consideraciones de género en todas sus intervenciones. Dado que Amref Health Africa se esfuerza por erradicar las desigualdades de género, nos esforzamos conscientemente por eliminar las prácticas injustas y promover el bienestar de ambos sexos. ***La equidad de género es un paso hacia la igualdad de género, que constituye el objetivo último de todas las iniciativas de desarrollo y la plena realización de los derechos humanos.***

❖ No discriminación

En cumplimiento de los convenios internacionales, Amref Health Africa no tolera la discriminación por motivos de sexo, religión, raza o cultura, tanto a nivel interno como en sus programas e intervenciones. ***Esto sitúa la justicia de género y la igualdad en el centro de todas las operaciones de Amref Health Africa.***

❖ Estándares profesionales

Amref Health Africa establece altos estándares profesionales, éticos y médicos, y supervisa de cerca su cumplimiento en nuestros proyectos, entre nosotros y entre aquellos con quienes colaboramos. ***El desarrollo de las capacidades de todo el personal y de los socios de desarrollo para integrar la perspectiva de género en todas las operaciones es un requisito previo para alcanzar las normas éticas y profesionales y la justicia social.***

❖ **Transparencia y rendición de cuentas**

Amref Health Africa cree en la comunicación honesta, la transparencia absoluta y el uso transparente de la influencia, el poder y los recursos. Amref Health Africa tiene tolerancia cero con la corrupción, tanto dentro de la Fundación como en nuestras relaciones con organismos externos.

Las relaciones de poder están en el origen de la mayoría de los problemas y el análisis de género contribuirá a sacar a la luz los patrones de poder predominantes y, por lo tanto, las posibles soluciones a las desigualdades e injusticias.

❖ **Sostenibilidad**

A través de la defensa de los derechos y el empoderamiento, Amref Health Africa pretende capacitar a las comunidades y del sistema sanitario oficial para mantener intervenciones diseñadas y aplicadas de forma conjunta. ***La perspectiva de género es fundamental para consolidar los avances en materia de salud, educación, desarrollo económico y empoderamiento de mujeres, hombres, niñas y niños.***

❖ **Políticas y prácticas basadas en la evidencia**

Amref Health Africa utiliza su trabajo de base con las comunidades africanas para generar y documentar datos empíricos destinados a influir en las políticas y prácticas de los donantes y los gobiernos que aporten beneficios duraderos a los grupos y comunidades más vulnerables. ***Amref Health Africa desempeñará un papel clave en la generación de datos que demuestren que abordar las dimensiones de género marca la diferencia en la eficacia de las intervenciones de los programas y en la transformación de las sociedades.***

❖ **Innovación**

Amref Health Africa mantiene su compromiso con la innovación tanto en nuestro trabajo como en el de nuestros socios. Desarrollamos y fomentamos constantemente métodos y herramientas nuevos y eficaces para mejorar la salud de las comunidades. ***La perspectiva de género empodera a mujeres y hombres de diferentes edades para transformar sus vidas y promueve la innovación social.***

❖ **Protección del medio ambiente**

Amref Health Africa se compromete a desarrollar y mantener políticas de protección medioambiental sólidas y robustas en todas sus actividades. ***Abordar las desigualdades de género y las injusticias en la distribución de los recursos es una estrategia clave para la protección y la conservación del medio ambiente.***

2.5 Género: el denominador común

El género es el denominador común sin el cual los valores y principios fundamentales de Amref Health Africa no pueden materializarse plenamente. La igualdad de género implica garantizar que todos los seres humanos —mujeres, hombres, niñas y niños— sean considerados iguales y tratados con igualdad en lo que respecta a la dignidad y los derechos. La discriminación de género es una de las principales causas de la pobreza y un obstáculo importante para el desarrollo humano global equitativo y sostenible. Esta política y las directrices que la acompañan describen las formas de abordar la dimensión de género como una consideración integral en todas las operaciones de Amref Health Africa. Amref Health Africa irá un paso más allá de la equidad para hacer de la igualdad de género el valor fundamental por excelencia que englobe todos los demás valores.

3 Fundamentos de la política de género de Amref Health Africa

3.3 Compromisos globales con los objetivos de igualdad de género

La igualdad de género es un elemento clave del sistema de derechos humanos establecido por la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) de las Naciones Unidas en 1948. La Declaración establece que los derechos y libertades no se verán limitados por el sexo de una persona. Establece que: «Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos». Desde la DUDH, los esfuerzos globales por promover la igualdad de género han dado lugar a otros hitos importantes, a través de los cuales se elaboraron estrategias para lograr la igualdad de género. Entre ellos se incluyen, entre otros:

- La adopción de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) en 1979.
- La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) en 1990.
- Los documentos finales de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) celebrada en El Cairo en 1994.
- La Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en 1995, que dio lugar a la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.
- La adopción de los Objetivos de Desarrollo del Milenio en el año 2000.

Nuestros socios internacionales, regionales y nacionales se han adherido a estos compromisos y los han plasmado en políticas y criterios para evaluar el cumplimiento de la cultura de la igualdad de género. Trataremos de aprender de las lecciones y experiencias de los socios que cuentan con una trayectoria más larga, contrastada y documentada en materia de integración de la perspectiva de género.

3.4 Compromisos regionales

A nivel regional, los gobiernos africanos y las organizaciones no gubernamentales (ONG) contribuyeron a la formulación y adopción de los compromisos globales mencionados anteriormente. Además, los gobiernos africanos reafirmaron sus compromisos mediante la firma de los siguientes instrumentos:

- Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (Banjul), 1981.
- Carta Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Niño, 1990.
- El Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los derechos de la mujer en África, de 2003.

Estos compromisos son herramientas importantes para la defensa y el cabildeo ante los gobiernos y otras agencias, además de proporcionar información detallada sobre las medidas que deben adoptar los diferentes actores. Amref Health Africa, como actor clave en el desarrollo africano y pionero en el ámbito de la salud, utilizará su posición privilegiada para contribuir al cumplimiento de los compromisos con el pueblo africano establecidos en estos y otros tratados para promover los derechos humanos.

3.5 Compromisos nacionales

La igualdad de género está arraigada en las constituciones de la mayoría de los países africanos. Estas constituciones prohíben la discriminación por motivos de sexo, raza, etnia y otras variables. Además, la mayoría de los países han firmado y ratificado las convenciones mundiales mencionadas anteriormente, comprometiéndose así a revisar, modificar o derogar las leyes nacionales para ajustarlas a dichas convenciones. Todos los países africanos en los que opera Amref Health Africa cuentan con políticas nacionales de género, además de políticas sectoriales en

ámbitos clave como la salud y la educación, que ofrecen directrices más específicas sobre cuestiones de género fundamentales que deben abordarse. Amref Health Africa tendrá en cuenta estos compromisos en todas sus operaciones.

3.6 Compromisos de Amref Health Africa

El compromiso de Amref Health Africa con la igualdad de género ha estado implícito en nuestras actividades, incluyendo la labor de nuestros pioneros, el liderazgo institucional actual y pasado, nuestra política de recursos humanos y la selección de los beneficiarios de nuestros programas. Los compromisos más recientes se recogen en nuestra estrategia programática que, guiada por nuestras declaraciones de misión y visión y nuestros valores fundamentales, está diseñada para crear una cultura amplia de promoción de la salud, prevención y atención en el ámbito sanitario africano. Como responsables, colaboraremos estrechamente con nuestros socios en todas las etapas, y especialmente con las comunidades pobres y marginadas, para integrarlas en una relación plena y dinámica con el sistema sanitario formal. Esto garantizará que los actores del sistema sanitario respeten la posición de la comunidad como titulares de derechos.

Orientaremos a nuestro personal y a nuestros socios para que actúen como responsables, de acuerdo con el enfoque basado en los derechos. Al mismo tiempo, orientaremos nuestras iniciativas de desarrollo de capacidades y de investigación hacia la elaboración y puesta a prueba de modelos que contribuyan a que los sistemas de salud respondan mejor a las necesidades de las comunidades. Nos esforzaremos por desglosar los datos de las comunidades con el fin de comprender plenamente las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres a lo largo de su vida (desde la infancia hasta la edad adulta). El conocimiento será un producto fundamental que se utilizará para informar e influir en las políticas y las prácticas. Para cumplir estos compromisos, nos comprometemos a abordar las cuestiones de género en todas nuestras intervenciones programáticas. Lo haremos tratando de identificar, analizar, comprender y satisfacer las necesidades diferenciadas de salud y desarrollo de mujeres y hombres de diferentes edades.

4 El género como variable clave

4.3 El factor de género

El género es una variable global y fundamental que también puede aplicarse a todas las demás variables transversales, como la raza, la clase social, la edad, el origen étnico, la orientación sexual, la religión, la discapacidad y la localidad. Los sistemas de género tienen sus raíces en diferentes contextos socioculturales que determinan lo que se espera, se permite y se valora en una mujer, un hombre, una niña y un niño en esos contextos específicos. Los roles de género se aprenden a través de procesos de socialización; no son fijos, sino que pueden cambiar. Los sistemas de género se institucionalizan a través de ideologías de crianza, prácticas, educación, sistemas políticos y económicos, legislación, cultura, religión y tradiciones. El género se refiere a las relaciones entre mujeres y hombres en cualquier sociedad dada. Comprender estas relaciones y, en particular, cómo se ejerce el poder, los factores que influyen en los patrones de comportamiento, las actitudes y los valores sociales es fundamental para las intervenciones de Amref Health Africa. Esto es especialmente importante porque nuestros programas y actividades abordan áreas de la salud y la sexualidad que se encuentran en el núcleo de las relaciones humanas.

El género se ha convertido en una cuestión de desarrollo cada vez más importante, no solo por el aspecto de los derechos humanos, sino también desde el punto de vista de la eficiencia económica y la sostenibilidad. Una mayor igualdad de género mejora las condiciones previas tanto para un desarrollo económico y socialmente sostenible como para un mayor crecimiento. El análisis de género será

será crucial para determinar la distribución de los recursos y garantizar la equidad en el reparto de los beneficios. Abordar la cuestión de género beneficiará a toda la sociedad, en particular a los hombres, que a menudo han quedado marginados en los programas de salud.

4.4 Enfoque de integración de la perspectiva de género

La principal preocupación en materia de igualdad de género es cómo se reparten el poder y los recursos entre mujeres y hombres de diferentes edades. El carácter transversal del género exige que sea abordado por todos los actores en los distintos niveles de las operaciones de Amref Health Africa, incluyendo la política, las estructuras, las prácticas y los programas de la organización. Uno de los enfoques recomendados para abordar eficazmente esta cuestión es la perspectiva de género. Este enfoque se ha adoptado ampliamente como estrategia para garantizar que las perspectivas de género se tengan en cuenta en todos los niveles y en todos los sectores del desarrollo. La perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones relativas para las mujeres y los hombres de diferentes edades de cualquier acción planificada, incluyendo la legislación, las políticas o los programas. La perspectiva de género garantiza que las necesidades y perspectivas diferenciadas de las mujeres y los hombres de diferentes edades se identifiquen y se tengan en cuenta en el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de todas las intervenciones. Una preocupación clave en materia de género es que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y que no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la perspectiva de género es lograr la igualdad de género.

4.5 Cuestiones de género fundamentales en la salud y el empoderamiento comunitario

La perspectiva de género requiere una comprensión clara de los conceptos, cuestiones y preocupaciones clave, así como la internalización de la sensibilidad de género. La comprensión de las cuestiones de género sectoriales también es fundamental, ya que los planificadores de programas y proyectos deben identificar, priorizar y abordar deliberadamente estas cuestiones en todos los niveles de desarrollo de políticas, programas y proyectos. Algunas cuestiones y preocupaciones de género son transversales en todos los sectores, niveles y facetas de los ámbitos individual, social e institucional. Entre estas cuestiones y preocupaciones se incluyen, entre otras:

4.5.1 El género en comparación con el sexo:

Comprender las diferencias y la relación entre sexo y género es uno de los requisitos básicos para entender la importancia del género como factor que influye en la consecución de los objetivos de desarrollo en todos los sectores y niveles de desarrollo. Los programas de Amref Health Africa abordan tanto los aspectos relacionados con el sexo como con el género en la vida de las mujeres y los hombres a lo largo de su ciclo vital; por lo tanto, esta comprensión es fundamental para la labor de la Fundación.

4.5.2 Igualdad y equidad:

La igualdad es el objetivo último de la perspectiva de género y de todo desarrollo. La igualdad significa el trato similar de mujeres y hombres basado en las disposiciones de derechos humanos que establecen que todos nacen iguales y tienen el mismo valor, tal y como se consagra en la DUDH (1948) y en la CEDAW de 1979. La equidad, que se refiere a la imparcialidad y la justicia, es solo un paso hacia la igualdad.

4.5.3 Análisis de género:

Se trata del escrutinio sistemático y el descubrimiento de las causas fundamentales de las desigualdades entre mujeres y hombres de diferentes edades. El análisis de género consiste en desglosar a las «personas» en mujeres y hombres de diferentes edades (ancianos y ancianas, adultos,

jóvenes, niños y bebés) para comprender sus necesidades, problemas y perspectivas diferenciadas, así como el posible impacto de las intervenciones de desarrollo en cada categoría. Es especialmente importante para descubrir y comprender los factores que causan las diferencias y sus implicaciones para el desarrollo. Estos factores forman parte de la agenda de intervención y compromiso.

4.5.4 Empoderamiento:

Este es el proceso y el resultado final de la mejora de la autonomía a través de diversos medios, como el acceso al conocimiento, las habilidades y la formación. La palabra «empoderamiento» deriva de la palabra «poder». Existen diferentes formas de poder y las intervenciones de desarrollo tienen como objetivo potenciar y aumentar los distintos tipos de poder, entre ellos: el «poder para», que significa el poder que proviene de la capacidad, la habilidad y el conocimiento; el «poder con», que es el poder que proviene de la acción colectiva, la agrupación y el trabajo en equipo; y el «poder dentro» de la persona, que puede ser espiritual, psicológico o mental. El objetivo último del empoderamiento es la transformación de las personas. El empoderamiento de las mujeres y los hombres, y de los niños y las niñas, es una condición previa para lograr la igualdad de género, que a su vez es una condición previa para lograr el crecimiento y la justicia social.

4.5.5 Datos desglosados por sexo:

La generación de datos desglosados por sexo, edad, variables geográficas, sociales, económicas y de otro tipo es fundamental para la incorporación de la perspectiva de género. Los profesionales de la salud y el desarrollo deben entrenar su mente para ver a las «personas» a través de una lente de género, lo que significa reconocer, admitir y documentar las diferencias entre mujeres y hombres de diferentes edades. Esto facilita la recopilación y documentación de información cualitativa y cuantitativa, desglosada para mostrar las condiciones y posiciones diferenciadas o relativas de las mujeres, los hombres, los niños y las niñas.

4.5.6 Necesidades prácticas:

Las mujeres, los hombres y los niños comparten las necesidades básicas de alimentación, vivienda, agua, salud y seguridad. Satisfacer las necesidades prácticas suele ser la primera línea de acción, especialmente cuando se trabaja con personas pobres y desfavorecidas. Satisfacer las necesidades prácticas es una opción mucho más atractiva porque estas intervenciones son cuantificables y no controvertidas, ya que pueden satisfacerse dentro del marco de los roles tradicionalmente aceptados de mujeres y hombres en la sociedad. Los proyectos de desarrollo diseñados para satisfacer necesidades prácticas no abordan necesariamente las cuestiones de la desigualdad, las posiciones subordinadas de las mujeres o la división del trabajo entre mujeres y hombres.

4.5.7 Intereses estratégicos:

Por el contrario, los intereses estratégicos tienen por objeto reforzar la posición de las mujeres y las niñas frente a los hombres y los niños, con el objetivo de lograr una sociedad en la que las mujeres no sean discriminadas. Los intereses estratégicos tienen que ver con la adquisición del poder de actuar, el poder de colaborar y el poder interno. Las intervenciones de desarrollo deben aspirar a satisfacer tanto los intereses prácticos como los estratégicos. La experiencia demuestra que es difícil mantener la satisfacción de las necesidades prácticas si no se atienden los intereses estratégicos, especialmente en lo que respecta a la participación de las mujeres y la toma de decisiones. Por lo tanto, las mujeres deben ser incluidas en el liderazgo y la toma de decisiones para que se conviertan en socias de los hombres en el desarrollo sostenible. Un principio importante sería, por lo tanto, centrarse tanto en

mujeres y los hombres y en la relación entre ellos, en lugar de centrarse únicamente en las mujeres o en los hombres.

4.6 El papel de los hombres en la salud

Cada vez se reconoce más la necesidad de centrarse en el papel de los hombres y los niños en el logro de la igualdad de género. La creciente pandemia del VIH/SIDA (virus de la inmunodeficiencia humana/síndrome de inmunodeficiencia adquirida), alimentada por las desigualdades entre mujeres y hombres, ha puesto de relieve la necesidad de abordar los desequilibrios de poder. Es urgente abordar tanto las necesidades inmediatas como las causas profundas de las estructuras e instituciones subyacentes en las que se basa la desigualdad. En la mayoría de las sociedades africanas, los hombres detentan el poder sobre los recursos y la toma de decisiones, desde el ámbito familiar hasta los más altos niveles políticos y normativos. Reconociendo esto, la CIPD y la Conferencia de Pekín hicieron hincapié en la necesidad de la participación masculina en la promoción de la igualdad de género, particularmente en los programas sobre salud y derechos sexuales y reproductivos. En el período transcurrido desde estas conferencias, se han logrado grandes avances en esta dirección y existen algunas experiencias de las que Amref Health Africa y sus socios pueden aprender, tanto en África como en otros lugares.

Los hombres tienen un papel central y fundamental que desempeñar en la promoción de la igualdad de género en todos los ámbitos de la salud. De hecho, en algunos ámbitos, como la pandemia del VIH/sida, la participación de los hombres como socios responsables es una cuestión urgente. El papel de los hombres y los niños en este sentido se reconocerá públicamente y se reflejará en las políticas y la programación de Amref Health Africa. La política de igualdad de género también se dirige a los hombres, presentando la igualdad de género en la salud como algo positivo para ellos. Será fundamental identificar áreas clave en las que los hombres puedan actuar y crear coaliciones que aborden las preocupaciones tanto de hombres como de mujeres. Los importantes beneficios para la salud que los hombres y los niños pueden obtener con la llegada de la igualdad de género se pondrán de relieve en las intervenciones en materia de salud y derechos sexuales y reproductivos. Es probable que los hombres y los niños apoyen el cambio hacia la igualdad de género cuando vean beneficios para ellos mismos y sus familias.

Esta política reconoce que, a pesar de la creciente concienciación sobre la importancia de involucrar a los hombres en la salud sexual y reproductiva, estos siguen quedando a menudo excluidos de las cuestiones, estrategias y programas relacionados con el parto, la salud familiar y la nutrición, la planificación familiar y la salud sexual y reproductiva. Esto consolida la ausencia masculina en el proceso reproductivo y refuerza la idea de que se trata de cuestiones que atañen exclusivamente a las mujeres.

5 Compromiso de Amref Health Africa

La igualdad de género prevalecerá sobre todos los valores fundamentales de Amref Health Africa. Nuestros programas utilizarán el enfoque de la perspectiva de género, centrándose en mujeres y hombres de diferentes edades para transformar sus roles de género, actitudes y comportamientos heredados socialmente, con el fin de lograr un cambio sostenible. Nos gustaría ver a más mujeres en puestos de toma de decisiones, lo que les otorgaría una mayor influencia. Apoyaremos actividades destinadas a modificar la legislación para garantizar que se respeten los derechos de las mujeres. Además, seguiremos de cerca cómo nuestras organizaciones colaboradoras garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en lo que respecta a la influencia y los recursos. Nos comprometemos a integrar las cuestiones de igualdad de género en todas nuestras intervenciones, complementadas con actividades específicas o proyectos independientes que aborden las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de mujeres y hombres de diferentes edades en nuestros esfuerzos por empoderar a las comunidades. También nos centraremos en el papel de los hombres en la salud, la nutrición,

la prevención del VIH/SIDA, la violencia sexual y de género y otras áreas críticas en las que el poder y el control masculinos son fundamentales para encontrar soluciones duraderas al problema de la desigualdad de género.

Las siguientes cuestiones clave de género se abordarán en las actividades a nivel de políticas, instituciones, programas, proyectos y comunidades, según sea pertinente:

- Promover la igualdad de género entre mujeres y hombres de diferentes edades y garantizar que todas las intervenciones estén diseñadas para promover la igualdad y la justicia.
- Comprender y satisfacer las necesidades sanitarias, sociales y económicas diferenciadas de mujeres y hombres en el marco del ciclo de vida en todas las intervenciones de Amref Health Africa.
- Recopilar y utilizar información cualitativa y cuantitativa desglosada por sexo y edad para reunir los datos necesarios para la formulación de políticas y programas que tengan en cuenta las cuestiones de género.
- Asignación de recursos y oportunidades con perspectiva de género, especialmente a nivel comunitario, para promover la igualdad y la justicia social.
- Representación equitativa de mujeres y hombres en las estructuras de toma de decisiones dentro de los programas y proyectos de salud, teniendo en cuenta no solo el número, sino también la calidad de la representación.
- Apoyar acciones orientadas a los roles de los hombres y a la comprensión de la masculinidad como medio para fortalecer y promover la igualdad de género.
- Fortalecer los marcos institucionales, como las políticas oficiales, la legislación, la normativa o las normas, que ayuden al personal y a los socios a desarrollar la capacidad para promover la igualdad de género.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para que mujeres y hombres participen en los ámbitos técnicos de especialización y en la toma de decisiones a todos los niveles en relación con todas las cuestiones de salud, protección, prevención y acceso a los servicios.
- Igual acceso de mujeres y hombres a las oportunidades, el control de los recursos y los beneficios a nivel institucional, de los programas, de la comunidad y de la familia.
- Garantizar que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas participen en actividades destinadas a desarrollar sus capacidades para participar plenamente en las iniciativas de salud y desarrollo a nivel familiar y comunitario.
- Garantizar que tanto las mujeres como los hombres participen por igual, contribuyan, controlen y se beneficien de las iniciativas de salud y otras iniciativas de desarrollo.
- El empoderamiento de mujeres y hombres, en una progresión que va desde un enfoque centrado en las necesidades prácticas hasta niveles más elevados de intereses estratégicos, entre los que se incluyen la participación, la toma de decisiones y el control de los recursos.

6 Disposiciones institucionales para la aplicación

La responsabilidad general de la aplicación de la política de género de Amref Health Africa recae en la dirección. Sin embargo, el enfoque de integración propuesto delega la responsabilidad en todas las personas que participan en la labor de Amref Health Africa, desde la Junta Directiva hasta los beneficiarios a nivel individual. Esto requiere fomentar el compromiso, la convicción, la confianza y las capacidades de la dirección, el personal, los socios y los beneficiarios. Desarrollar las capacidades necesarias para la integración de la perspectiva de género requerirá recursos considerables: generar los recursos necesarios será una muestra de compromiso con el proceso. Comprender, identificar y abordar las cuestiones de género es un proceso continuo, que requiere una conciencia que se agudiza a través de

la sensibilización, la aplicación y la interiorización. Amref Health Africa utilizará el siguiente marco para la implementación:

- La Junta Directiva proporcionará la autoridad general y la aprobación. También recibirá información actualizada sobre los avances a través de los informes generales.
- La perspectiva de género se integrará en todos los procesos de desarrollo de programas, incluyendo el análisis de la situación, la planificación, el diseño, la asignación de recursos, ejecución, seguimiento y evaluación a todos los niveles. El proceso contará con la participación de la dirección, el personal, los beneficiarios y los socios. Se examinarán los marcos de desarrollo de programas y los marcos institucionales para evaluar su sensibilidad de género y se revisarán según proceda.
- La igualdad de género se ha adoptado como un valor fundamental y, por lo tanto, la responsabilidad de construir una cultura institucional de igualdad de género recaerá en la responsabilidad de todas las personas. Se revisarán las políticas, disposiciones, reglamentos y prácticas en materia de recursos humanos y otras políticas institucionales, y se adaptarán para cumplir los requisitos de igualdad de género.
- El desglose de la información por sexo, edad y otras variables clave será fundamental para garantizar el establecimiento de metas, indicadores y para la evaluación continua de la perspectiva de género. Se revisarán y adaptarán las herramientas, los marcos y los procesos de seguimiento y evaluación para que se ajusten a los principios y normas de la perspectiva de género.

El proceso de planificación de programas y proyectos constituirá un marco importante para la integración de la perspectiva de género. Ya existen algunos ejemplos dentro de Amref Health Africa que podrían proporcionar una orientación muy necesaria a los proyectos y programas más recientes.

7 Desarrollo de capacidades para la integración de la perspectiva de género

Se han elaborado directrices detalladas en consonancia con esta política para garantizar que todos los sectores de Amref Health Africa reciban orientación y, en última instancia, se transformen para ser totalmente sensibles al género. Además, el desarrollo de conocimientos y competencias en materia de integración de la perspectiva de género dentro de Amref Health Africa y entre sus socios y colaboradores será crucial para la aplicación de esta política de igualdad de género. La transformación en una institución sensible al género requiere que todas las personas estén sensibilizadas, convencidas y equipadas de acuerdo con sus necesidades y puestos de trabajo. El desarrollo de dicha capacidad requiere el compromiso a nivel político y de gestión, así como la asignación de los recursos necesarios para llevar a cabo el desarrollo de capacidades. Las intervenciones incluirán la sensibilización, los diálogos sobre género, la formación, la formación de formadores y la adaptación de las herramientas y marcos programáticos e institucionales para ajustarse a los requisitos de la perspectiva de género.

8 Directrices e indicadores para la integración de la perspectiva de género

8.1 Las directrices

La decisión estratégica de adoptar el enfoque de la perspectiva de género para alcanzar el objetivo de la igualdad de género con el que Amref Health Africa y sus principales socios para el desarrollo están comprometidos exige directrices detalladas que ayuden a todos los actores de la alianza a identificar las medidas que deben adoptar para cumplir con las normas. Estas directrices proporcionan una hoja de ruta para la perspectiva de género a nivel personal, de programas, institucional y de políticas. Las

directrices van acompañadas de indicadores detallados para evaluar el cumplimiento de la política en diferentes funciones y a distintos niveles.

Las siguientes acciones e indicadores proporcionarán una ayuda adicional para supervisar y evaluar el grado de éxito de las diferentes funciones en la integración de la perspectiva de género:

1. Acciones a nivel de políticas	Indicadores
<p>1. Garantizar que el género se reconozca como un factor fundamental en todos los valores básicos y afirmar que el logro de la igualdad de género es un requisito previo para alcanzar la visión de Amref Health Africa de una mejor salud para la población africana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mención explícita de la igualdad de género como valor fundamental, medida de eficacia y criterio para evaluar la eficacia de los programas en todas las intervenciones - Referencia al género en todos los materiales de políticas, promoción y sensibilización
<p>2. Incorporar la perspectiva de género en las políticas, las estructuras administrativas, los programas y las operaciones de la organización, con el fin de lograr la paridad de género en todos los niveles y, de este modo, continuar con la tradición de Amref Health Africa de ofrecer soluciones innovadoras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos desglosados por género - Lenguaje sensible al género en todos los documentos - Medidas adoptadas para garantizar la sensibilidad de género. - Existencia de política política y mecanismos de aplicación
<p>3. Generar y asignar los recursos necesarios para desarrollar la capacidad de todo el personal y los socios para integrar la perspectiva de género en sus programas y operaciones institucionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos asignados a actividades de desarrollo de capacidades en materia de programación de género - Número, cargos y sexo del personal y los socios que han recibido formación - Materiales de formación en materia de género y directrices de programación - Inclusión de la perspectiva de género en los criterios de contratación y otros criterios de evaluación
<p>4. Demostrar el compromiso con la igualdad de género mediante los nombramientos para la Junta Directiva y los puestos de alta dirección, y apoyar la acción afirmativa en todos los niveles de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción de mujeres respecto a hombres en la Junta Directiva y en los puestos de alta dirección - Criterios de selección sensibles al género - Medidas de acción afirmativa para corregir desequilibrios históricos y de otro tipo
<p>5. Manifestar su compromiso con la igualdad de género en la imagen de marca, en todos los documentos publicitarios y de promoción, y en los paquetes informativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Publicaciones con perspectiva de género - Exigencia de perspectiva de género en las directrices de marca, los materiales de promoción, los anuncios, las ilustraciones y los elementos gráficos representaciones
<p>6. Revisar y actualizar esta política periódicamente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actualizaciones y suplementos de la política de género

<p>para adaptarla a las nuevas experiencias y conocimientos sobre la perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Directrices adicionales para la programación con perspectiva de género - La dimensión de género reflejada en informes, estudios de casos y otros documentos
<p>2. Acciones a nivel de programa</p>	
<p>1. Realizar análisis de género como parte de todos los análisis de situación, articular las dimensiones de género de los programas e integrar la perspectiva de género en todas las etapas del ciclo del programa o proyecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Marcos de análisis de género en uso - Datos desglosados por sexo y edad en planes, informes y otros documentos - Objetivos e indicadores de proyectos basados en el género - Sensibles sensible en la programación - Lenguaje sensible al género en documentos y planes
<p>2. Insistir en el desglose de todos los datos por sexo, edad y otras variables con el fin de poner de manifiesto las disparidades de género entre mujeres y hombres e identificar sus necesidades diferenciadas a lo largo del ciclo de vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos desglosados por sexo y edad - Destacar las diferencias de género entre mujeres y hombres de diferentes edades en toda la programación y la presentación de informes - Inclusión de la desagregación por sexo como requisito obligatorio en las directrices y los informes de investigación, proyectos y actividades
<p>3. Sensibilizar a todo el personal y a los socios sobre la importancia de desglosar los datos y la información por sexo en todos los documentos de los programas y hacer que se cumpla como requisito obligatorio de programación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos, datos e indicadores de género en los documentos - Directrices y requisitos de presentación de informes sensibles al género
<p>4. Diseñar programas dirigidos tanto a mujeres como a hombres y garantizar su plena participación en las actividades sanitarias y de desarrollo destinadas a beneficiarlos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metas desglosadas por sexo en planes e informes - Criterios para garantizar la participación, la implicación y el liderazgo tanto de mujeres como de hombres - Objetivos basados en el género y la edad - Representación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades de los programas - Propuestas de programas claras sobre la orientación a mujeres y hombres

<p>5. Garantizar que todos los programas y proyectos se diseñen para abordar tanto las necesidades prácticas como los intereses estratégicos de género, especialmente de las mujeres y las niñas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diseños de proyectos que aborden las necesidades prácticas y los intereses estratégicos - Intervenciones para abordar necesidades prácticas y estratégicas articuladas y ejecutadas - Criterios para evaluar niveles de empoderamiento en las actividades del proyecto - Informes de las actividades del proyecto que reflejen los niveles de empoderamiento de los beneficiarios
<p>6. Organizar actividades específicas de género para mujeres, hombres, niñas y niños siempre que sea necesario y emprender medidas de acción afirmativa para corregir los desequilibrios históricos de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades separadas por género que respondan a necesidades especiales - Medidas de acción afirmativa para subsanar las deficiencias identificadas - Datos e indicadores desglosados por género
<p>7. Reconocer a las heroínas junto con los héroes al contar historias de éxito y destacar las innovaciones y las buenas prácticas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cobertura equilibrada de participantes femeninas y masculinas - Historias de éxito de mujeres y hombres - Género equilibrada en en ilustraciones y estudios de caso
<p>8. Crear sistemáticamente un equilibrio de género entre el personal de los programas y animar a mujeres y hombres a participar en funciones no tradicionales, por ejemplo, a los hombres en la salud comunitaria, la nutrición y la atención domiciliaria, y a las mujeres en las estructuras de toma de decisiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción de mujeres respecto a hombres en diversas funciones y niveles - Proporción de mujeres respecto a hombres en roles y funciones no tradicionales para mujeres y hombres - Estrategias para animar a mujeres y hombres a participar en funciones y roles no tradicionales
<p>9. Incluir la perspectiva de género como criterio para evaluar las buenas prácticas, la innovación y los estudios de caso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Criterios de género en las directrices de valoración, evaluación y análisis - Equilibrio de género en la selección de estudios de caso, historias de éxito, modelos a seguir e ilustraciones
<p>10. Destacar las cuestiones de género en todos los informes y, en particular, las diferencias en las respuestas, percepciones, participación e impacto entre mujeres y hombres de diferentes edades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos desglosados por sexo y edad en los informes - Análisis de impacto basado en el género - Estrategias para subsanar las deficiencias detectadas

<p>11. Realizar un seguimiento exhaustivo y evaluar los programas y proyectos que incorporan la perspectiva de género, y utilizarlos como casos prácticos para la formación, la aplicación práctica y la promoción del género dentro de Amref Health Africa y con los socios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos que tienen en cuenta las cuestiones de género utilizados como casos prácticos - Número de miembros del personal con capacidad para elaborar programas de género - Evidencia sobre el valor de la
<p>12. Organizar y llevar a cabo cursos de formación sobre cuestiones de género de forma periódica para todo el personal y exigir a las organizaciones asociadas a Amref Health Africa que hagan lo mismo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de cursos de formación en materia de género impartidos - Número y sexo de los participantes y formadores - Módulos y materiales de formación en materia de género - Número e identidad de los socios que participan en la formación en materia de género
<p>13. Integrar componentes y módulos de género en los programas de formación técnica de los profesionales de la salud, los alumnos de cursos en línea y los investigadores a diferentes niveles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La igualdad de género consolidada como principio en toda la documentación, incluidas las directrices y los materiales didácticos.
<p>14. Desarrollar una capacidad interna para la formación en materia de género y recurrir a especialistas en género para respaldar sus esfuerzos de incorporación de la perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de mujeres y hombres formados en cuestiones de género - Directorio de recursos para la programación de género, incluidos los formadores - Sensibilidad de género reflejada en materiales, documentos y políticas sectoriales
<p>15. Establecer criterios, directrices y oportunidades que permitan a las mujeres y las niñas participar, junto con los hombres y los niños, en las estructuras de toma de decisiones de los programas de salud y en otras actividades comunitarias pertinentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción de mujeres y hombres en las actividades de los programas y proyectos - El equilibrio de género incluido como criterio en las directrices para la selección de participantes y líderes
<p>16. Exigir a los programas que reciban apoyo que garanticen que mujeres y hombres tengan el mismo acceso a las sesiones de formación y a la información. Esto incluirá la puesta en marcha de medidas para abordar los obstáculos que suelen dificultar la participación de las mujeres en las actividades de los programas, por ejemplo, permitiendo que las madres lactantes asistan a los talleres con sus bebés y realizando los arreglos que es necesarios para su alojamiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción de mujeres y hombres en las actividades de los programas y proyectos - Inclusión del equilibrio de género como criterio en las directrices para la selección de participantes y líderes - Normativa para ayudar a las mujeres a conciliar la maternidad con otras funciones
<p>17. Adoptar medidas de acción afirmativa para corregir la</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso político con la acción afirmativa

<p>en los programas, salvo cuando estos se dirijan específicamente solo a mujeres o niñas, o solo a hombres o niños, por razones que se habrán explicado en la fase conceptual del programa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción de mujeres y hombres que participan y se benefician de los programas, proyectos, servicios y actividades - Actividades específicas de género para reducir las disparidades
<p>18. Elaborar y utilizar indicadores cualitativos y cuantitativos para supervisar y evaluar la perspectiva de género de los programas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos de género en proyectos y actividades - Programación, seguimiento y evaluación que exijan la recopilación de datos desglosados por sexo y edad
<p>19. Evaluar el alcance y el impacto de la perspectiva de género en sus programas durante todos los ejercicios de seguimiento y evaluación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de género al inicio de los proyectos - Uso de datos e indicadores desglosados por género en las actividades de planificación - Uso de datos desglosados por género en la ejecución, el seguimiento y la evaluación de proyectos y actividades
<p>3. Acciones a nivel institucional</p>	
<p>3.1 Responsabilidad de la dirección</p>	
<p>1. Fomentar y facilitar prácticas de gestión sensibles al género y empoderadoras, tales como consultas periódicas, trabajo en equipo, toma de decisiones compartida, rotación de funciones, liderazgo y la tutoría.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas de recursos humanos y manuales de gestión sensibles al género
<p>2. Hacer que el personal se responsabilice de la integración de la perspectiva de género en su trabajo y reconocer el desempeño ejemplar en este sentido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir la sensibilización de género como criterio para la evaluación del desempeño del personal - Cursos de formación en materia de género ofrecidos a todo el personal - Número de oportunidades de formación avanzada en materia de género ofrecidas al personal
<p>3. Animar y apoyar al personal, tanto femenino como masculino, a participar en foros de aprendizaje sobre cuestiones de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de seminarios, diálogos y cursos sobre género organizados
<p>4. Garantizar que los recursos administrativos sean igualmente accesibles para el personal femenino y masculino.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Normas y procedimientos que prohíben y tipifican como delito la discriminación de género - Sensibilidad de género en las políticas y procedimientos de Recursos Humanos y de otro tipo
<p>5. Asignar los recursos para las actividades de integración de la perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos y ofrecidas para la sensibilización y la formación en materia de género

<p>6. Establecer centros de recursos de género (físicos y/o virtuales) para que el personal los utilice con el fin de actualizar sus habilidades y conocimientos sobre la perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se han establecido centros de recursos de género en la sede central y en todas las oficinas en los países. - Espacio dedicado al género en el sitio web de Amref Health Africa
<p>7. Garantizar que los documentos de la organización (políticas, informes, publicaciones, manuales, etc.) utilicen un lenguaje, ilustraciones y fotografías sensibles al género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aspectos destacados sobre género en informes, políticas y todos los documentos - Las mujeres, los hombres, las niñas y los niños se reconocen como grupos distintos y diferenciados, y se desglosan de «personas»
<p>8. Garantizar que las experiencias de integración de la perspectiva de género dentro de la organización se supervisen, evalúen, documenten y difundan para contribuir al objetivo de Amref Health Africa de desarrollar conocimientos basados en la evidencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estudios de caso sobre la integración de la perspectiva de género - Referencias en estudios e informes
<p>9. Proyectar la imagen de Amref Health Africa como una organización sensible a las cuestiones de género y utilizar las contribuciones de los pioneros para animar a las mujeres y los hombres jóvenes a esforzarse por convertirse en pioneros de su tiempo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de la perspectiva de género como cultura institucional de Amref Health Africa - Destacar la labor de las pioneras de Amref Health Africa como socias de los hombres en la apertura de nuevos caminos
<p>10. Impulsar la revisión de todos los documentos de políticas y procedimientos organizativos existentes para armonizarlos con esta política de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilidad de género en todos los documentos - Política de género conocida y en uso como guía para los programas y las funciones institucionales
<p>11. Velar por que esta política se actualice periódicamente para reflejar los nuevos conocimientos y prácticas pertinentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Versiones revisadas de la política de género
<p>3.2 Estructura y toma de decisiones</p>	
<p>1. Esforzarse por crear un equilibrio de género en todos los niveles de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción de mujeres y hombres en todas las funciones
<p>2. Evitar los estereotipos de género a la hora de asignar responsabilidades al personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de mujeres y hombres que desempeñan funciones no tradicionales en la prestación de servicios, las actividades de los proyectos y los departamentos, por ejemplo, mujeres piloto, hombres que ejercen la enfermería, hombres que prestan cuidados a domicilio, mujeres conductoras
<p>3. Adoptar medidas de acción afirmativa para corregir los estereotipos laborales existentes en la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Medidas adoptadas para corregir las desventajas históricas y los estereotipos de género
<p>3.3 Contratación, incorporación y cese del personal</p>	

1. Anunciar las vacantes utilizando todos los medios disponibles, tanto internos como externos, para llegar tanto a mujeres como a hombres.	-Anuncios, lenguaje, criterios de contratación y métodos de publicidad sensibles al género
2. En los anuncios de vacantes, indicar que Amref Health Africa es una empresa que ofrece igualdad de oportunidades y, ocasionalmente, según lo requiera el caso, indicar el género preferido para un puesto concreto, en consonancia con el compromiso de crear equilibrio de género y romper estereotipos mediante la acción afirmativa cuando dos miembros reúnan los requisitos para la misma oportunidad.	-Anuncios, lenguaje, criterios de contratación y métodos de publicidad -Compromisos políticos y procedimientos de contratación que afirmen la igualdad de género como valor fundamental
3. Incluir la sensibilización sobre las cuestiones de género como requisito de cualificación en los anuncios de vacantes.	-Sensibilización y de selección en todas las funciones
4. Esforzarse por contar con comités de selección equilibrados en cuanto al género y sensibles a las cuestiones de género en la medida de lo posible.	-Composición de los paneles de entrevistas -Directrices de entrevista sensibles al género
5. Exigir a los comités de entrevista que incluyan preguntas que pongan a prueba la sensibilidad de género de los candidatos.	-Directrices para entrevistas sensibles al género
6. Estandarizar las preguntas de las entrevistas para eliminar los sesgos de género y la intimidación por parte del tribunal examinador.	-Directrices para entrevistas con perspectiva de género
7. Informar a todos los candidatos seleccionados sobre esta política de género durante el periodo de incorporación y exigirles que la firmen como parte de sus contratos de trabajo.	-Política de género utilizada como documento clave en los paquetes de orientación e incorporación
8. Hacer de la perspectiva de género un criterio para la evaluación del desempeño del personal y para valorar su contribución a la integración de la perspectiva de género en los programas y en la organización en su conjunto.	-Herramientas de evaluación del personal sensibles al género
9. Organizar y llevar a cabo sesiones de sensibilización de género para los nuevos miembros del personal.	-Sensibilización y módulos de sensibilización de género para el personal nuevo -Número de empleados formados en materia de género -Estrategia de sensibilización de género interna y en el lugar de trabajo
3.4 Salarios y prestaciones del personal	

<p>1. Disponer de una escala salarial estándar que especifique la remuneración y las prestaciones correspondientes a cada puesto, independientemente del sexo del titular, de conformidad con el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, incluso si las tareas concretas son diferentes.</p>	<p>-Declaración explícita del principio de no discriminación por motivos de sexo o edad y compromiso con la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor</p> <p>-Sistema de seguimiento y lucha contra la discriminación</p>
<p>2. Proporcionar a todo el personal que reconozca las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.</p>	<p>-Las diferencias de género y de roles de género se reconocen y se abordan en la Política y las Directrices de Recursos Humanos</p>
<p>3. Conceder a las empleadas permiso de maternidad y a los empleados permiso de paternidad de conformidad con la legislación laboral vigente en el país de operación. Este permiso no afectará a las vacaciones anuales.</p>	<p>- Las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres se abordan en la Política y las Directrices de Recursos Humanos</p> <p>-Circulares y otras comunicaciones al personal</p> <p>-Disposición de la política incluida en los paquetes de incorporación</p>
<p>4. Conceder a las empleadas que amamanten dos horas de permiso diario durante un mes tras la baja por maternidad. El permiso se tomará en el momento que resulte más conveniente para la empleada, de acuerdo con su supervisor inmediato.</p>	<p>- Las responsabilidades maternas del personal femenino se valoran y se abordan en la Política y las Directrices de Recursos Humanos</p> <p>-Disposición de la política incluida en los paquetes de incorporación</p>
<p>5. Conceder a los miembros del personal (tanto hombres como mujeres) que tengan que cuidar de un cónyuge discapacitado o de un hijo biológico o legalmente adoptado tiempo libre, que se evaluará caso por caso y se acordará con el supervisor inmediato.</p>	<p>- Disposiciones en la Política y las Directrices de Recursos Humanos</p> <p>-Disposición de la política incluida en los paquetes de incorporación</p>
<p>3.5 Formación y desarrollo profesional</p>	
<p>1. Conceder a los miembros del personal, tanto hombres como mujeres, igualdad de acceso a las oportunidades de formación y desarrollo profesional, sin permitir que el sexo y los roles de género se utilicen como factores disuasorios.</p>	<p>- Proporción y número de mujeres y hombres que han participado en cursos de formación</p> <p>- Estrategias sensibles al género para animar al personal femenino y masculino a aprovechar las oportunidades de desarrollo profesional</p>
<p>2. Promover a los miembros del personal basándose exclusivamente en el mérito y contribuir a incluir la en los programas y en la organización como criterios de mérito.</p>	<p>-Criterios de evaluación y promoción del personal que tengan en cuenta las cuestiones de género</p>

<p>3. Alentar al personal femenino y masculino a aprovechar las oportunidades de formación y los recursos que les preparan para ocupar puestos de responsabilidad y que aportan valor añadido a su trabajo.</p>	<p>-Estrategias sensibles al género para desarrollar las capacidades del personal femenino y masculino a fin de que puedan aprovechar las oportunidades de promoción y desarrollo profesional</p>
<p>3.6 Evaluación del rendimiento del personal</p>	
<p>1. Aplicar una herramienta estandarizada de evaluación del rendimiento para el personal femenino y masculino que desempeñe funciones o tareas similares de igual valor.</p>	<p>-Herramientas de evaluación del rendimiento sensibles al género</p>
<p>2. Evaluar personal el rendimiento en su contribución a la integración de la perspectiva de género en los programas y en la organización.</p>	<p>-Inclusión de la sensibilización y la atención a las cuestiones de género en los formularios de evaluación del personal</p>
<p>3.7 Entorno laboral</p>	
<p>1. Garantizar que las oficinas cuenten con instalaciones sanitarias adecuadas tanto para el personal masculino como para el femenino.</p>	<p>-Niveles adecuados y elevados de higiene en las instalaciones sanitarias para mujeres y hombres</p>
<p>2. Insistir en un entorno de trabajo libre de acoso sexual, explotación y abuso del personal, los socios y las comunidades de los programas.</p>	<p>-Política contra el acoso sexual en vigor e incluida en el paquete de orientación</p> <p>-Estructura para recibir y tramitar las denuncias</p> <p>-Foros para orientar y debatir cuestiones relacionadas con el acoso sexual</p>
<p>3. Insistir en el uso de un lenguaje respetuoso y sensible al género en la comunicación verbal, escrita y de otro tipo por parte de su personal, tanto en el lugar de trabajo como en el ámbito social.</p>	<p>- Disposición en el Código de Conducta de Recursos Humanos y otras políticas</p>
<p>4. Realizar auditorías periódicas de género de los materiales de la organización para evaluar su sensibilidad de género y adoptar las medidas correctivas adecuadas.</p>	<p>- Informe de las auditorías de género de los materiales</p> <p>- Medidas adoptadas para mantener una cultura institucional sensible al género</p>
<p>5. Utilizar un lenguaje sensible al género y datos e información desglosados por género en sus publicaciones y comunicación de la organización.</p>	<p>-Sensibilidad de género en todos los documentos y en la comunicación de la organización</p>
<p>3.8 Nivel de colaboración</p>	
<p>1. Aprovechar las políticas de los socios internacionales, regionales y nacionales para reforzar la promoción y generar recursos para la integración de la perspectiva de género dentro de Amref Health Africa.</p>	<p>-Directorio de políticas de género, materiales y oportunidades de formación en organizaciones asociadas como la ACIDI, los Países Bajos, la ASDI, NORAD, los gobiernos nacionales y los sectores pertinentes</p>

<p>2. Buscar y establecer relaciones de trabajo con socios internacionales, organizaciones comunitarias, ONG, redes regionales, organizaciones y personas comprometidas con la perspectiva de género.</p>	<p>-Directorio de oficinas de género, redes y personas -Políticas de género y otros materiales de organismos asociados</p>
<p>3. Utilizar casos de éxito en materia de integración de la perspectiva de género para extraer lecciones que permitan compartir, tanto a nivel interno como externo, la innovación, la transformación y las buenas prácticas.</p>	<p>-Perfiles de proyectos sensibles al género -Documentación de casos de éxito</p>
<p>4. Promover y desarrollar de forma deliberada la capacidad para la incorporación de la perspectiva de género entre sus socios.</p>	<p>-Criterios basados en el género para la evaluación de propuestas de proyectos -Capacidad de integración de la perspectiva de género o estrategia explícita requerida como criterio para la asistencia a proyectos</p>
<p>5. Compartir sus experiencias en materia de integración de la perspectiva de género con los socios de la red y tratar de aprender de ellos mediante acuerdos recíprocos.</p>	<p>-Red de organismos, instituciones y especialistas que colaboran en la programación de cuestiones de género -Documentación de estudios de casos y buenas prácticas sobre la integración de la perspectiva de género</p>
<p>6. Animar a los socios a que elaboren sus propias políticas de género y a que incorporen en ellas las disposiciones pertinentes de la presente política.</p>	<p>-Políticas de género de las organizaciones asociadas -Lista de distribución de esta y otras políticas útiles que tienen en cuenta las cuestiones de género</p>
<p>7. Colaborar con los socios para apoyar las campañas de igualdad de género e integrar la perspectiva de género en todas las actividades.</p>	<p>-Informes de campañas de género -Calendario de participación en campañas nacionales y mundiales por la igualdad de género</p>

9 Conclusión

El género es un determinante clave de la salud. Conscientes de ello, buscamos incluir la dimensión de género en todos los aspectos de nuestro trabajo con el fin de hacer realidad plenamente nuestros valores y creencias fundamentales. La discriminación de género es una de las principales causas de la pobreza y un obstáculo importante para el desarrollo humano equitativo y sostenible en el mundo. Aunque el compromiso de Amref Health Africa con la igualdad de género está implícito en todas nuestras operaciones, se han identificado varias deficiencias.

Para subsanar estas deficiencias, Amref Health Africa tomará todas las medidas necesarias para desglosar la información con el fin de comprender plenamente las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres a lo largo de su vida. Para lograrlo, Amref Health Africa se compromete a abordar las cuestiones de género en todas sus intervenciones programáticas. Lo haremos tratando de identificar, analizar, comprender y satisfacer las necesidades diferenciadas de salud y desarrollo de mujeres y hombres de diferentes edades.

Esta política y las directrices que la acompañan describen las formas de abordar la dimensión de género como una consideración integral en todas las operaciones de Amref Health Africa. Amref Health Africa irá un paso más allá de la equidad para hacer de la igualdad de género el valor fundamental por excelencia que se antepone a todos los demás valores.

10 Bibliografía

- Amref Health Africa, sin fecha. Política de género de Amref Health Africa. Circa, 1996. Amref Health Africa, Nairobi, Kenia.
- Amref Health Africa. 2006. *Homenaje a los héroes de las comunidades africanas. Informe anual 2006*. Amref Health Africa, Nairobi, Kenia.
- Amref Health Africa. 2006. Directrices para la planificación y la realización de investigaciones operativas. AMREF HEALTH AFRICA, Nairobi, Kenia.
- Amref Health Africa. 2006. Programa de Amref Health Africa en Tanzania (zona del lago), fase de ampliación del proyecto *Jijenge*. Informe de la encuesta de referencia. Amref Health Africa, Nairobi, Kenia, julio de 2006.
- Amref Health Africa. 2006. Estrategia de integración de la perspectiva de género del Programa *Maanisha*. Amref Health Africa, Nairobi, Kenia, agosto de 2006.
- Amref Health Africa 2007. *Un viaje muy africano: Cincuenta años de la Fundación Africana de Medicina e Investigación*. Amref Health Africa, Nairobi, Kenia.
- Amref Health Africa 2007. *Kit de herramientas sobre derechos de género y cultura*. Amref Health Africa, Nairobi, Kenia.
- Amref Health Africa (Fundación Africana de Medicina e Investigación). 2007. *Las comunidades africanas en primer lugar: mejora de la capacidad y la participación para cerrar la brecha en los sistemas de salud. Estrategia 2007-2017*. Amref Health Africa, Nairobi, Kenia.
- CIDA (Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional). 1999. Política sobre igualdad de género. Hull, Quebec, Canadá, marzo de 1999.
- Gobierno de Uganda. 1997. La Política Nacional de Género. Ministerio de Género y Desarrollo Comunitario, Kampala, República de Uganda.
- Sida (Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo). 2005. Política de promoción de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo. Sida, Estocolmo, Suecia, octubre de 2005.
- ONU (Organización de las Naciones Unidas). 1995. Declaración y Plataforma de Acción de Pekín. Pekín, China, octubre de 1995.
- Universalía. 2006. En busca de una mejor salud para África. Un informe conjunto de la ACIDI y la Sida sobre la Fundación Africana de Medicina e Investigación (Amref Health Africa), marzo de 2006.
- OMS (Organización Mundial de la Salud). 2002. Integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS. Política de género de la OMS. Ginebra, Suiza.

Abreviaturas

CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CIDA	Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI)
	Convención sobre los Derechos del Niño
VIH/SIDA	Virus de inmunodeficiencia humana/síndrome de inmunodeficiencia adquirida
CIPD	Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ONG Organización no gubernamental
NORAD	Agencia Noruega de Cooperación para el Desarrollo Sida
	Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo
SCC/Vi	Agencia Sueca de Cooperación/Vi Agroforestry DUDH
	Declaración Universal de los Derechos Humanos
ONU	Naciones Unidas