

Parte II.H.4
**La Equidad/
Sensibilidad
de Género**

- La equidad de género en el contexto organizativo
- La sensibilidad de género en el entorno de la entrega de los servicios

Los programas de salud reproductiva operan dentro del contexto cultural de una sociedad, incluyendo sus manifestaciones de inequidad entre los géneros. A pesar de que los programas de PF/SR no resuelven esta falta de balance en los niveles macro, sí pueden promover la equidad de género en las áreas que están bajo su control. De hecho, si se reducen los obstáculos con relación a género para mejorar la salud reproductiva, se puede actuar en sinergia con otras actividades de desarrollo para incrementar la equidad de género (Yinger et al., 2001).

Esta sección del *Compendio* centra su atención en los aspectos de género en el contexto organizativo y no pretende abarcar las inequidades que están profundamente arraigadas en la mayoría de los países a nivel mundial. (Véase la Parte II.A). Tampoco aborda las consecuencias de la discriminación por cuestiones de género con repercusiones sociales dañinas, como la violencia contra la mujer (véase la Parte III.J), el aborto por selección del sexo o el infanticidio femenino. En todo caso, los dos conjuntos de indicadores con relación a género en esta sección abordan las siguientes preguntas:

- (1) ¿Está libre de sesgos de género la estructura administrativa de la organización? ¿Fomenta activamente la equidad de género en sus operaciones rutinarias?
- (2) ¿El entorno de la entrega de servicios está libre de sesgos de género hacia los clientes? ¿La clínica promueve la equidad de género en la manera en que ofrece los servicios?

Los dos conjuntos de indicadores (para la equidad de género en el contexto organizativo y la sensibilidad de género en el entorno de la entrega de servicios) se han extraído de dos fuentes principales: El Informe del Grupo Interagencial de Trabajo sobre Género (Yinger et al, 2001) y el *Manual para Evaluar la Calidad de la Atención Desde la Perspectiva de Género* (IPPF/RHO, 2000). Del informe de Yinger et al. (2001), adaptamos varios de los elementos de la lista de los “obstáculos relativos a género para lograr los objetivos de SR” identificados en el apéndice del informe. Del manual de IPPF/RHO seleccionamos y/o adaptamos una serie de indicadores del Apéndice 8. En resumen, el siguiente listado representa un esfuerzo por combinar las buenas ideas de dos fuentes confiables para construir un menú práctico de indicadores que evalúan la equidad de género en un contexto organizativo. Por ser así, este “instrumento” no se ha validado como tal, aunque los elementos individuales sí se han utilizado en el campo. Incluimos estos dos conjuntos de mediciones para fomentar mayor experimentación con y desarrollo de indicadores para los aspectos de género.

Las organizaciones pueden utilizar estos indicadores de tres maneras distintas: Primero, pueden rastrear los indicadores como parte de su proceso actual de monitoreo de los servicios. Segundo, pueden programar una evaluación externa con base en estos indicadores, para que la conduzca una persona familiarizada con los programas de salud reproductiva y con los aspectos de género. Tercero, pueden utilizar los indicadores como herramienta de evaluación propia, en un estudio especial para examinar de manera sistemática su propio historial en cuanto a la equidad y a la sensibilidad de género en el trabajo.

Definición

“La equidad de género” es el tratamiento justo para los hombres y las mujeres por igual. Para garantizar que haya justicia, algunas sociedades adoptan medidas para compensar la inferioridad de las condiciones históricas y sociales que impiden que las mujeres y los hombres operen en un “terreno nivelado.” Las estrategias para la equidad de género eventualmente logran la igualdad de género. La equidad es el medio y la igualdad es el resultado (Grupo Interagencial de Trabajo sobre Género, 2000).

Datos Requeridos

Las calificaciones para los elementos seleccionados del menú de indicadores del Cuadro II.H.4.1

Fuente(s) de Datos

Evaluación externa por una persona que conozca de la conducta organizativa, los aspectos de género y los programas de salud reproductiva. Como alternativa, una evaluación propia realizada por la alta gerencia, basado en los estándares internacionales y adaptado al contexto local.

Propósito y Temas a Considerar

Este conjunto de indicadores se presenta como un menú del cual se deben seleccionar los indicadores que tengan mayor aplicación a un ámbito de trabajo específico. (Los evaluadores pueden ampliar este conjunto para incluir otros elementos de interés para la organización que los va a utilizar). La IPPF/RHO (2000b) recomienda que el equipo de evaluación incluya (entre otros) a un especialista en género contratado a nivel local. La equidad de género es un factor sensible y el proceso de su evaluación puede convertirse en algo muy politizado. Por esta razón, la organización debe seleccionar a un evaluador que considere objetivo y que tenga excelentes credenciales; para que los resultados tengan peso, la evaluación debe realizarse en un clima de imparcialidad.

Cuadro II.H.4.1 Menú de Indicadores para la Equidad de Género en el Contexto Organizativo

- El porcentaje de puestos gerenciales ocupados por una mujer;
- El salario promedio de un hombre frente al de una mujer en puestos gerenciales comparables;
- La participación de la mujer en la conceptualización y el diseño de los proyectos;
- Declaración explícita de la política organizativa que prohíbe la discriminación por razón de género en las políticas, los salarios y los beneficios de contratación, promoción y retención del personal;
- Similitud en los procesos de supervisión para el personal masculino y el personal femenino (de igual rango);
- El porcentaje del personal (incluyendo a los supervisores de los programas de servicio, a los recepcionistas) que reciben capacitación sobre la sensibilidad de género;
- Eliminación de los sesgos evidentes de género en los estándares y en las normas de la organización;
- Existencia de políticas o normas escritas que prohíben el acoso sexual al personal;
- El compromiso de la organización (demostrado por intervenciones explícitas) para:
 - La participación de las mujeres (en las actividades del proyecto);
 - Los derechos humanos (el cabildeo por causas específicas);
 - El empoderamiento (por ejemplo, los intentos por cambiar las normas comunitarias con relación a la movilidad de las mujeres);
 - La equidad (por ejemplo, en los sistemas de micro crédito);
- La desagregación de los datos del programa por sexo (cuando sea apropiado);
- Igualdad en la distribución de las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional entre los hombres y las mujeres; e
- Igualdad de protección para los hombres y las mujeres en las políticas organizativas respecto a los derechos de los clientes a la privacidad, el consentimiento informado, la confidencialidad y la entrega de servicios de buena calidad.

LA SENSIBILIDAD DE GÉNERO EN EL ENTORNO DE LA ENTREGA DE LOS SERVICIOS

Definición

La “sensibilidad de género” es la manera en que los proveedores de servicio tratan a los y las clientes en los establecimientos de provisión de servicios y en que puede afectar su disposición para solicitar los servicios, para continuar utilizándolos y para llevar a la práctica los comportamientos que los servicios promueven. Este indicador también mide los aspectos propios de los servicios (por ejemplo, en el aspecto de la planificación familiar, si se ofrece o no una gama de métodos tanto para los hombres como para las mujeres).

Datos Requeridos

Las calificaciones para los elementos seleccionados del menú de indicadores del Cuadro II.H.4.2

Fuente(s) de Datos

Evaluación externa por una persona que conoce sobre conducta organizativa, sobre los aspectos de género y sobre los programas de salud reproductiva. Como alternativa, una autoevaluación realizada por la gerencia del más alto nivel y basada en los estándares internacionales adaptados al contexto local.

Propósito y Temas a Considerar

Este conjunto de indicadores se presenta como un menú, del cual los evaluadores deben seleccionar los indicadores que tengan mayor aplicación en un entorno de provisión de servicios específico. Los evaluadores pueden ampliar esta lista para incluir otros elementos de interés en el contexto local.

Para que un establecimiento demuestre sensibilidad de género, debe adherirse a los principios de consentimiento informado, voluntariedad y de un enfoque libre de requisitos predeterminados, que de otro modo no sería el caso por la baja condición de la mujer en la localidad. El enfoque de sensibilidad de género tiene mucho en común con el enfoque de calidad de la atención. Un programa no puede tener sensibilidad de género si los y las clientes no reciben la información completa y no tienen plena participación en la toma de las decisiones relevantes a la atención y el tratamiento de su salud. Muchas mujeres quisieran tener la oportunidad de involucrar a sus compañeros en la consejería y en la toma de decisiones concernientes al uso de anticonceptivos y a la salud infantil y reproductiva. Así también, muchos hombres quisieran participar en la consejería sobre SR y en la toma de las decisiones con respecto a la salud infantil y reproductiva, pero se han sentido excluidos de esta área.

Cuadro II.H.4.2 Menú de Indicadores para la Sensibilidad de Género en el Contexto de la Entrega de Servicios

- La disponibilidad de servicios para los y las adolescentes, las mujeres solteras, las viudas y los homosexuales;
- La ausencia de requisitos respecto a la necesidad de tener permiso del cónyuge o de la suegra (para las mujeres casadas) o de los padres (para los adolescentes);
- La disponibilidad de condones, tanto para las mujeres como para los hombres;
- El porcentaje de mujeres que proveen los servicios en el establecimiento de salud;
- La disponibilidad de una gama completa de servicios, sin importar el sexo del proveedor (por ejemplo, los médicos hombres que proveen el DIU para las clientes mujeres);
- El porcentaje de mujeres médicas;
- La disponibilidad de mujeres médicas para las mujeres que prefieren ser atendidas por una mujer;
- Las actitudes no estigmatizantes hacia los clientes (por ejemplo, las mujeres solteras con ITS, los homosexuales, las trabajadoras del sexo, las clientes de atención postaborto, los y las adolescentes);
- El número de referencias a otros programas que empoderan a la mujer (por ejemplo, alfabetización, generación de ingresos, micro-crédito, violencia doméstica);
- El porcentaje del personal (incluyendo los supervisores de los programas de servicio) que reciben capacitación sobre la sensibilidad de género;
- El uso de protocolos con sensibilidad de género para la consejería (por ejemplo, el lenguaje no discriminatorio, la comunicación doble vía, la igualdad de atención a la mujer en las sesiones de consejería para parejas);
- El porcentaje de establecimientos que, con la autorización de la mujer, promueven la participación del hombre para visitar/asistir (acompañar a su compañera, obtener información u obtener los servicios);
- La igualdad en el tratamiento (por ejemplo, los períodos de espera, la cortesía, la privacidad, la información brindada) para los clientes hombres y para las clientes mujeres;
- Evitar el uso de estereotipos en los materiales de Comunicación para el Cambio de Comportamiento;
- El porcentaje de establecimientos que son “amigos” de los hombres:
 - Horarios convenientes para los hombres;
 - Personal receptivo a los hombres en las clínicas; y
 - Disponibilidad y visibilidad de materiales orientados a los hombres (afiches, panfletos);
- El porcentaje de los proveedores de servicio capacitados para detectar, razonar y referir a las clientes a los servicios que manejan la violencia contra la mujer (en PF);

- Los proveedores describen la voluntaria anticoncepción quirúrgica femenina y masculina como métodos con ventajas similares, cuando sea apropiado (únicamente para PF); y
- La atención de los servicios se centra en los resultados de salud para la madre y el niño (en los servicios de maternidad segura).