

MANUAL DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

NODO
SERIES

60+

Guía de contenidos y sugerencias
para una gestión inclusiva



Manual de Género y Derechos Humanos

Guía de contenidos y sugerencias para una gestión inclusiva



MANUAL DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

Guía de contenidos y sugerencias para una gestión inclusiva

www.proyectonodo.cl

Sistema de las Naciones Unidas en Chile

chile.un.org

United Nations Joint SDG Fund

www.jointsdgfund.org

ISBN 978-956-6057-27-7

Coordinadora Residente Naciones Unidas Chile:

Silvia Rucks

Director Nacional SENAMA:

Octavio Vergara

Coordinadora Proyecto NODO:

Soledad González

Primera edición julio de 2021
Primera versión impresa agosto de 2021

Metodología, investigación y contenidos:

Manuela Cisternas Gasset

Edición general de la serie:

Hernán Araya Marambio

Ilustraciones de la serie:

Maximiliano Andrade

Diseño y diagramación:

Púrpura Digital

Impreso en Santiago de Chile, en los talleres de Imprenta Imprex

El equipo del **Proyecto NODO** agradece la revisión, aportes y sugerencias de Elizabeth Guerrero Caviedes, Asesora en Género y Gobernabilidad del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Chile (PNUD)

Los contenidos de este libro pueden ser reproducidos en cualquier medio, citando la fuente

Cita recomendada

Proyecto NODO (2021). Manual de Género y Derechos Humanos. Guía de contenidos y sugerencias para la gestión inclusiva. Santiago de Chile, Sistema de las Naciones Unidas en Chile. Disponible en: www.proyectonodo.cl, chile.un.org y sitios web del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Chile (PNUD) la Organización de las Naciones Unidas para la Organización y la Agricultura en Chile (FAO) y la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el Cono Sur.



Equipo Proyecto NODO

Soledad González, Volney Navea, Hernán Araya, Denisse Devilat, Daniela Miranda, Manuela Cisternas y Nicole Campos.

Grupo Interagencial Proyecto NODO

Rodrigo Herrera (PNUD), Paula Darville (ONU Chile), Patricia Roa (OIT), Guillermo Montt (OIT), Fabiana Pierre (FAO), Andrea Sáez (FAO), Catalina Navarro (ONU Chile), Elizabeth Harries (FAO), Javiera Troncoso (PNUD) y Sonia Álvarez (OIT).

Nota de lenguaje inclusivo y respetuoso

El siguiente documento incorpora las recomendaciones de la Organización de Naciones Unidas para el lenguaje inclusivo y sensible al género, como también las orientaciones entregadas por el Gobierno de Chile para lenguaje inclusivo de género, para personas en situación de discapacidad y para pueblos indígenas. Además, en línea con la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, se utiliza la categoría “persona mayor” de manera prioritaria, o “persona de edad”, en los casos que elementos estéticos o editoriales lo requieran.

NODO Series 60+

Conocimiento innovador e inclusivo al servicio de las personas mayores y el conjunto de la sociedad



“**No dejar a nadie atrás**” es la promesa central y transformadora de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Un llamado a la acción y a la vez un compromiso inequívoco para erradicar la pobreza en todas sus formas, poner fin a la discriminación y a la exclusión, reducir las desigualdades y vulnerabilidades que socavan el potencial de las personas y de la humanidad toda.

Para lograr esas necesarias transformaciones que permitirán alcanzar el desarrollo sostenible, se requiere contar con propuestas innovadoras, inclusivas y enfocadas en resultados. Naciones Unidas, en ese esfuerzo, ha puesto todas sus capacidades y recursos en lo que ha denominado “La Década de Acción” (2020-2030), con el fin de acelerar el paso hacia el cumplimiento de las metas establecidas en la Agenda 2030.

En esa línea, el Proyecto NODO, respaldado por el Fondo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Fondo ODS) —mecanismo de financiamiento al desarrollo global de la ONU—, ha sido concebido como un programa reformador y de profunda utilidad para uno de los sectores más postergados de la sociedad: las personas mayores.

Esta iniciativa, implementada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Agencia de las Naciones Unidas para la Alimentación y Agricultura (FAO), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el apoyo de la Oficina de la Coordinadora Residente del Sistema de las Naciones Unidas y del Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA), ha puesto en marcha un proyecto que vincula a las distintas redes de soporte existentes con hombres y mujeres mayores, a través del uso de tecnologías de la información.

La pandemia y la consecuente crisis sanitaria y social generada a nivel global, nos impulsó a idear una amplia gama de productos adaptados a este nuevo contexto, en los cuales se incluye NODO Series 60+, un conjunto de publicaciones en variados formatos y registros, con una mirada común: aportar conocimiento e innovación desde un enfoque inclusivo al ámbito de los/as adultos/as mayores.

A través de la edición de esta serie —inédita en Chile por su amplitud temática y escala institucional— conformada por estudios, análisis, entrevistas, perfiles y relatos, esperamos dar cuenta de un panorama social y cultural integral, que reconozca a las personas mayores como un grupo fundamental para alcanzar el desarrollo sostenible.

Silvia Rucks
Coordinadora Residente

Sistema de las Naciones Unidas en Chile

Palabras del Director

Manual de género y Derechos Humanos

Guía de contenidos y sugerencias para una gestión inclusiva

NODO 60+



Chile ha experimentado un acelerado proceso de envejecimiento de su población. Según el último CENSO (2017), el 16% son personas mayores, y las proyecciones para el 2050 estiman que esta cifra aumentará a un 30%. Siguiendo la tendencia mundial, dentro de este grupo de población las mujeres mayores representan el 55,7% del total de personas de 60 y más años, situación que se incrementa a medida que la población va envejeciendo, llegando a representar el 70% de las personas de 90 y más años. Esta mayor sobrevivencia femenina, que genera una mayor prevalencia de mujeres en tramos más avanzados de edad, es lo que se conoce como feminización de la vejez.

En este contexto, asume mayor relevancia adoptar un enfoque de género y derechos humanos que permita dar cuenta de la heterogeneidad de la vejez, la diversidad de necesidades sociales que existen en la población mayor, así como de la diversidad territorial, cultural, de raza y origen de la población a la cual van dirigidas las políticas públicas y que cambia de manera constante, debiendo las políticas, planes y programas, adaptarse a este dinamismo. Por otro lado, esta perspectiva debe instalarse en todo el curso de vida, pero en especial en la extensa etapa de la vejez.

Adoptar y prepararnos para abordar la aplicación del enfoque de género y derechos humanos en toda iniciativa enfocada a personas mayores, debe considerarse como una herramienta transversal y necesaria para el cumplimiento de los objetivos de inclusión, desarrollo y no discriminación. Así, la participación y protagonismo de las personas mayores es un elemento central en el ejercicio de sus derechos humanos, y en el marco de los proyectos y programas, donde se hace necesario asegurar la participación tanto en el levantamiento de información, como en la implementación, monitoreo y evaluación de los proyectos. Por ejemplo, en el programa Comunas Amigables de SENAMA se aplica un ciclo de mejora continua como herramienta concreta para la participación de las personas mayores en espacios de decisión colectiva desde la diversidad de territorios del país, respetando de esta forma la equidad de género y las representaciones sociales e intereses de cada territorio particular. Si bien el contexto COVID-19 ha aumentado la brecha de conectividad que ya existía desde territorios

más aislados y personas más vulnerables, se hace necesario generar nuevas estrategias para incluir a las personas mayores en todas las etapas de un proyecto.

A partir de un firme compromiso con la Convención Interamericana y la igualdad de género (por medio de la ratificación de la CEDAW), junto con la Agenda 2030 y especialmente el ODS sobre igualdad de género, hemos puesto especial atención en visibilizar y abordar nuestro trabajo desde estos frentes. En ese sentido, SENAMA y el Proyecto Nodo en estos años de trabajo han abordado no sólo las necesidades sanitarias y de protección de las personas mayores, sino también las necesidades de toda su red de apoyo. Por otro lado, también se ha impulsado la incorporación del enfoque de género en toda la oferta programática a través de su diseño y guías de operación.

Tal como este esfuerzo, la invitación es a generar más documentación o publicaciones como esta, que entreguen recomendaciones, buenas prácticas y aprendizajes concretos respecto a la inclusión del enfoque de género y derechos humanos, y de esa manera vayamos disminuyendo las brechas existentes para avanzar a una sociedad más inclusiva.

Octavio Vergara Andueza
Director Nacional

Servicio Nacional del Adulto Mayor

Proyecto NODO es una iniciativa del Sistema de las Naciones Unidas en Chile, en cuyo diseño e implementación participan la Oficina de la Coordinadora Residente, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), La Organización para la Alimentación y Agricultura (FAO) y la Organización Internacional del Trabajo.

Este programa cuenta con el apoyo del Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA), y se enfoca en el desarrollo de redes de apoyo para las personas mayores a través del uso de las tecnologías de la información.

Su implementación es posible gracias a la contribución del Fondo para los Objetivos para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Joint SDG Fund), mecanismo por el que fue seleccionado junto a otras iniciativas innovadoras que promueven el desarrollo sostenible a nivel internacional.



**NACIONES UNIDAS
CHILE**



**Organización de las Naciones
Unidas para la Alimentación
y la Agricultura**



**Organización
Internacional
del Trabajo**



JOINT SDG FUND



Abreviaturas

ANAM

Asociación Nacional de Adultos Mayores

CASEN

Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional

CEDAW

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

CENSO

CENSO de Población y Vivienda del INE

CEPAL

Comisión Económica Para América Latina y El Caribe

COVID-19

Coronavirus Disease 2019

ENUT

Encuesta Nacional de Uso del Tiempo

FAO

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

INE

Instituto Nacional de Estadísticas

LGBT

Lesbiana Gay Bisexual Transgénero

ODS

Objetivos de Desarrollo Sostenible

OEA

Organización de Estados Americanos

OIT

Organización Internacional del Trabajo

OMS

Organización Mundial de la Salud

ONU

Organización de las Naciones Unidas

PNUD

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

SDG Fund

Sustainable Development Goals Fund

SENADIS

Servicio Nacional de la Discapacidad

SENAMA

Servicio Nacional del Adulto Mayor

TIC

Tecnologías de la Información y Comunicación

UN

United Nations
(Organización de las Naciones Unidas)

UNDP

United Nations Development Programme (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo)

UNFPA

United Nations Fund for Population Activities (Fondo de Población de las Naciones Unidas)

UNICEF

United Nations Children's Emergency Fund (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia)

Índice

Abreviaturas	9
Introducción	11
El Enfoque de Género y Derechos Humanos:	13
Conceptos centrales.....	13
El concepto de Género	13
Igualdad de género y no discriminación por razón de género	15
¿Qué es la perspectiva o enfoque de género?.....	18
¿Qué son los derechos humanos?	20
¿Qué es el enfoque de derechos humanos?	22
¿El enfoque de género y el enfoque de derechos humanos son diferentes?	22
Envejecimiento y vejez desde un enfoque de género y derechos humanos	24
Desigualdades entre hombres y mujeres en la vejez	26
Edadismo y Viejismo	27
Discriminación por edad y género	28
Derechos Humanos de las Personas Mayores	29
El enfoque de género y derechos humanos aplicado	
a la intervención social con personas mayores.....	31
Partir por casa: preparar al equipo del proyecto.....	37
El levantamiento de información.....	40
Identificación del problema: Análisis desde un enfoque	
de género y derechos humanos	43
Toma de decisiones: objetivos y acciones.....	48
Implementación de proyectos con enfoque de género	53
Monitoreo y evaluación.....	57
Indicadores de género.....	58
Comunicación y lenguaje con enfoque de género y derechos humanos.....	61
Glosario	63
Índice Onomástico	69
Bibliografía.....	70

Introducción

El presente documento busca aportar a la aplicación del enfoque de género y derechos humanos en programas y proyectos sociales enfocadas a las personas mayores. Su principal objetivo es entregar recomendaciones, a partir de la experiencia y metodología utilizada en Proyecto Nodo.

Proyecto Nodo es una iniciativa del Sistema de las Naciones Unidas en Chile, en cuyo diseño e implementación participan la Oficina de la Coordinadora Residente, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Como contraparte gubernamental, colidera el Servicio Nacional para el Adulto Mayor (SENAMA), dependiente vinculado al Ministerio de Desarrollo Social y la Familia, del Gobierno de Chile.

El objetivo del proyecto, con periodo de implementación entre 2020 y 2022, es activar y/o fortalecer las redes de apoyo en torno a las personas mayores, que ayuden a reducir o eliminar los obstáculos que les impiden participar plenamente en la sociedad y ejercer todos sus derechos. El proyecto contempla la creación, fortalecimiento e interacción de redes de apoyo de las personas mayores, la vinculación e interacción de las personas mayores y/o su red de apoyo con las prestaciones públicas o privadas disponibles en su comunidad, y la generación de información que permita atender a las personas mayores de manera oportuna y adecuada. Además, se incluye la creación de plataformas digitales que sirvan de apoyo a las personas mayores y sus redes para gestionar la prestación de servicios públicos, y mejorar el flujo de información y conectividad a lo largo del territorio nacional. A la fecha de la publicación de este documento, el proyecto piloto se está implementando en 12 comunas del país.

Desde su diseño, Proyecto Nodo se plantea desde un enfoque de género y derechos humanos, en línea con los cinco principios de programación de la ONU¹, considerando que la red de apoyo que se espera como resultado brindará información y mejorará el acceso a servicios públicos y privados, tanto a personas mayores como a cuidadores/as de personas mayores, asegurando la participación social plena y el ejercicio de derechos humanos, y aportando al cierre de brechas de género en igualdad y ejercicio de derechos fundamentales. Esto ha significado la revisión metodológica y operacionalización del enfoque de género y derechos humanos transversalmente en todas las etapas de realización del proyecto, y en cada uno de sus objetivos y productos.

A partir de esta experiencia, se construye este Manual como un instrumento general, abierto a la incorporación de revisiones, adaptaciones y aportes de personas y organizaciones que trabajen hacia el desarrollo, igualdad de género y derechos humanos de personas mayores. Su utilidad será validada por el uso de quienes la apliquen en sus propios procesos de planificación e implementación de proyectos y programas particulares, incorporando adaptaciones y mejoras.

¹ Los principios de programación son transversalización del enfoque de género, enfoque de derechos humanos, gestión basada en resultados, sostenibilidad ambiental y desarrollo de capacidades.

Este manual está destinado a:

- Personas que trabajan directamente en intervención social con personas mayores, tanto aquellos/as que son responsables de la gestión, programación y seguimiento de las iniciativas, como aquellos/as profesionales que trabajan en contacto directo con personas mayores (psicólogos/as, trabajadores/as sociales, gestores/as territoriales, etc.).
- Profesionales y técnicos
- Voluntarios/as y estudiantes
- Dirigentes/as y organizaciones sociales y comunitarias que se interesen por el trabajo con personas mayores
- Cualquier persona que desempeñe alguna tarea o responsabilidad relacionada con iniciativas o intervenciones sociales con personas mayores, que busque orientaciones para incorporar el enfoque de género y derechos humanos.

Finalmente, destacamos que la presente publicación se enmarca en NODO Series 60+, conjunto de 7 publicaciones que abordan diversas temáticas relacionadas con las personas mayores. Recomendamos complementar el uso de este manual con la lectura de las otras publicaciones de la serie, dado que en ellos se da cuenta de manera transversal la problematización de los derechos humanos, el desarrollo sostenible y la igualdad de género en la población mayor.

El Enfoque de Género y Derechos Humanos: conceptos centrales

El concepto de Género

El concepto de género surge a mediados del siglo XX, en el contexto del movimiento feminista y la crítica respecto a la posición de las mujeres en la sociedad, cuestionando la idea de que las mujeres eran inferiores a los hombres por razones biológicas o naturales. Más bien, se proponía que las diferencias entre los sexos eran aprendidas socialmente, y otorgaban privilegios a los hombres en detrimento de las mujeres.

De esta manera, se establece una distinción entre sexo y género. El sexo se refiere a un conjunto de características biológicas y físicas de los cuerpos, que se utilizan para clasificar a las personas en hombre o mujer. Mientras que el género se refiere al “conjunto de ideas, representaciones, prácticas, y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres y “propio” de las mujeres” (Lamas, 2000, pág. 2).

Podemos identificar cuatro dimensiones del género²:

Dimensión	Definición
Normas de género	Ideas de cómo son y deben ser mujeres y hombres en una sociedad particular. Son la base de la estereotipación de género y la socialización de mujeres y hombres durante todo el ciclo vital.
Estereotipos de género	Son creencias y prejuicios, contruidos a partir de generalizaciones simplistas, respecto a los atributos, comportamientos, preferencias y roles que tienen hombres y mujeres en la sociedad. Influyen en cómo pensamos y actuamos hacia las personas, y limita la visión que tenemos respecto a las capacidades de mujeres y hombres.
Roles de género	Las distintas actitudes, conductas, tareas o responsabilidades asignadas socialmente a las personas según sean mujeres u hombres.
Relaciones de género	Son las relaciones sociales que vinculan a mujeres y hombres que, por influencia de las normas y roles de género, pueden configurarse como relaciones jerárquicas y desiguales. También se refiere a que las normas y roles de género aplicados a mujeres, afectan e impactan las normas y roles de los hombres.

² El siguiente cuadro se construye por equipo del Proyecto Nodo, tomando como referencia definiciones de ONU Mujeres Guatemala (2016), como también contenidos del curso “Yo sé de Género. Una introducción a la Igualdad de Género”, de la plataforma UN Women Training Centre. Disponible en línea: <https://trainingcentre.unwomen.org/>

Cuando se habla de género, suelen aparecer otros conceptos o elementos vinculantes, que no deben ser considerados homólogos al género, sino componentes de esta construcción social y cultural. Nos referimos a:

Sexualidad: La sexualidad es un aspecto del ser humano que se caracteriza por ser multidimensional, dado que está influenciada por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, legales, históricos, religiosos y espirituales (World Association for Sexual Health, 2014). Está presente a lo largo de la vida de las personas, se vive y se expresa en pensamientos, fantasías, intenciones, deseos, creencias, actitudes, valores, comportamientos, prácticas, roles y en relaciones interpersonales. También se refiere a aspectos sociales e históricos, como las normas respecto a la salud sexual, la reproducción, el uso de tecnologías, el ejercicio del poder y las instituciones que rigen y moldean la expresión de la sexualidad. La sexualidad no tiene límites de edad para su expresión, estando presente a lo largo del ciclo vital.

Identidad de Género: Es la experiencia individual, interna y subjetiva de una persona, que puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer, o a las normas sociales de género de la sociedad en que vive. Una persona que tiene una identidad de género que no corresponde con el sexo asignado puede identificarse como persona transgénero o transexual, o bien como hombre o mujer. Además, existen otras categorías de identidad de género (a veces caracterizados como tercer género, género fluido o no-género) que existen en diversas culturas a lo largo de la historia de la humanidad.

En Chile, la ley N° 21.120 reconoce la identidad de género como “la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento.” Esta misma ley reconoce el derecho a la identidad de género y a la facultad de toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, de solicitar la rectificación de éstos.

Orientación Sexual: Es la capacidad de las personas de sentir atracción emocional, afectiva, romántica, erótica y/o sexual hacia personas del mismo sexo/género, de otro sexo/género, o hacia varios sexos/géneros. La clasificación de las orientaciones sexuales está en constante construcción y discusión a partir de las organizaciones de personas que se identifican como sexualmente diversas.

Los conceptos que recién se explicitan son parte de la construcción social y cultural del género, que impacta en la posición social de personas y colectivos, y pueden presentarse como obstáculos o motivos de discriminación para el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales. Para conocer más sobre las identidades de género, las orientaciones sexuales, y los derechos humanos de personas de la comunidad de lesbianas, gays, bisexuales y personas transgénero (LBGT), invitamos a revisar el proyecto Libres e Iguales, de Naciones Unidas: <https://www.unfe.org/>

A pesar de que existen patrones culturales predominantes, al ser una construcción cultural el género es variado y puede cambiar, siendo diversos los modos en que se conciben cómo deben ser las mujeres, los hombres, y las relaciones entre sí. El género puede ser diferente de cultura en cultura, puede cambiar por las transformaciones socio-históricas dentro de los grupos sociales, como también puede cambiar porque las personas lo viven de maneras diferentes según se mezclen con otras dimensiones socioculturales, como la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico y la edad. Es por ello que sería erróneo hablar de “la mujer” y “el hombre”, dado que no existe una forma universal de pensar estas categorías, aunque existan normas, estereotipos y roles considerados hegemónicos, es decir, que tenga mayor dominio en las sociedades.

Las normas, estereotipos y roles de género hegemónicos establecen diferencias significativas entre mujeres y hombres, y entre lo femenino y lo masculino, que a su vez generan desigualdades y discriminación de género, temas que veremos a continuación.

Igualdad de género y no discriminación por razón de género

La igualdad y no discriminación son principios básicos de los Derechos Humanos. Profundizaremos en las normas internacionales de los derechos humanos en el siguiente capítulo, pero es importante comprender estos conceptos en vinculación con el género.

La igualdad es un principio ético que no admite calificaciones valorativas jerárquicas entre las personas, es decir, somos todas y todos iguales en dignidad y derechos.

El principio de igualdad se funda en tres dimensiones:

- **No discriminación:** La prohibición de establecer desigualdades -de todo tipo-, entre personas.
- **Admisión de la diferencia:** Asume que existen diferencias entre las personas, pero que esto no implica que se deba recibir trato desigual ante la ley. Es necesario que se pueda preservar la diferencia en igualdad y libertad.
- **Autonomía y libertad:** Facultad y derecho de las personas para elegir de manera responsable su propia forma de actuar dentro de una sociedad.

Por su parte, la igualdad de género es la posibilidad y capacidad de que mujeres y hombres ejerzan los mismos derechos, tengan las mismas oportunidades y responsabilidades, sin discriminación y sin importar las diferencias de género. La igualdad de género parte del reconocimiento de que las mujeres han sido históricamente discriminadas por razón de su género, y es necesario llevar a cabo acciones para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres, y acortar las brechas de género (ONU Mujeres, 2015a).

La igualdad entre mujeres y hombres no significa eliminar las diferencias y hacer de ellos algo idéntico, sino más bien a otorgarles igual valoración (López Méndez, 2007). Por tanto, la igualdad de género implica que se tomen en consideración las necesidades, intereses y prioridades tanto de mujeres como hombres, a la vez que se reconocen las diferencias y la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres.

En todas las sociedades y culturas hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres, que se expresan en las actividades que realizan, roles que ejercen, uso del tiempo, acceso y control de recursos, y participación en la toma de decisiones. El modelo de género hegemónico atribuye a los hombres el dominio de la esfera pública, desplegado en el trabajo productivo y en los espacios de poder y toma de decisión. En cambio a las mujeres se les atribuye la esfera privada y doméstica, con énfasis en la responsabilidad de la reproducción tanto biológica como social. De esta forma, lo masculino se vincula con la autoridad, el éxito y el prestigio social, mientras que lo femenino se vincula a los cuidados, la obediencia y la dependencia.

Este sistema de diferenciación de género da lugar a desigualdades, dado que se establecen relaciones de poder que ubica a las mujeres, como grupo, en lugares de subordinación y dependencia respecto a los hombres. Es decir, las desigualdades surgen porque las normas sociales y culturales atribuyen menos valor (social, simbólico e incluso económico) a las aptitudes, habilidades y actividades desarrolladas por mujeres, en comparación a los hombres. Las desigualdades de género se expresan en todos los ámbitos de la sociedad: en el hogar, en el trabajo, en las comunidades y los espacios públicos, en la educación, los medios de comunicación, el sistema jurídico, en la política, entre otros. Por tanto, lograr la igualdad de género requiere de una transformación social transversal, ya que la existencia de desigualdades en alguna esfera reproduce la desigualdad en otras.

De acuerdo a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la igualdad entre mujeres y hombres debe ser asegurada en tres dimensiones: la igualdad formal, la igualdad de oportunidades y la igualdad sustantiva.

- La igualdad formal -de jure o normativa- se refiere a la igualdad ante la ley y supone que mujeres y hombres tienen los mismos derechos y tratamiento idéntico, en lo relativo al acceso a bienes y servicios, a ser electas/os, a gozar de libertad de expresión, entre otros. “El derecho de igual protección de la ley significa que ésta no puede ser aplicada de manera distinta a personas en situaciones similares, y que no puede ser aplicada de forma idéntica a personas en situaciones diferentes” (ONU Mujeres, 2015a, pág. 4).
- Igualdad de oportunidades se refiere a que se debe garantizar la igual participación de mujeres y hombres, tanto en las esferas sociales, políticas, económicas, domésticas y personales. La igualdad de oportunidades reconoce las diferencias biológicas, sociales y culturales entre mujeres y hombres, y se refuerza aplicando medidas y estrategias que remuevan los obstáculos y que garanticen la igualdad en los hechos.

- La igualdad sustantiva -de facto o de resultados- se refiere a la transformación de las circunstancias que impiden a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos. En este sentido, no es suficiente garantizar la igualdad formal, el trato idéntico y la igualdad de oportunidades, sino que se pueda comprobar la igualdad en los hechos y en el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres.

La desigualdad entre mujeres y hombres en las diferentes esferas de la vida puede manifestarse por medio de la discriminación. En la legislación chilena, la discriminación es caracterizada como “discriminación arbitraria”, es decir, “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.³

Según la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la discriminación contra la mujer es “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Art. 1).

En contraparte, **la no discriminación** es la prohibición de establecer desigualdades, de cualquier tipo, entre las personas.

La discriminación puede ser:

- Directa: Se produce cuando existen normas, leyes, políticas o acciones, a nivel social, institucional o particular, que excluyen o favorecen explícitamente a ciertos grupos o personas de manera arbitraria del ejercicio de derechos o libertades fundamentales.

Por ejemplo, algunos países establecen normativas legales que no permiten a mujeres realizar actividades como circular libremente en público sin la compañía de un hombre, viajar sin el permiso de un hombre, tener terrenos o propiedad a su nombre y administrarlos, entre otros. También existe

³Ley N°20.609 Establece medidas contra la discriminación. Art.2°.

discriminación directa cuando las condiciones para acceder a ciertos servicios son diferentes para hombres y mujeres, como por ejemplo, a la atención en salud. Las mujeres pueden enfrentarse a seguros de salud de mayor costo, o ser negadas ciertas intervenciones para el control de la reproducción (como esterilización optativa) sin el consentimiento de su marido, o simplemente por reglamentos del establecimiento. También existen disposiciones discriminatorias de carácter cultural, que prohíben o dificultan la realización de ciertos oficios a las mujeres, como pesca artesanal o faena minera, en el caso de la cultura chilena.

- Indirecta: Se produce a partir de disposiciones o prácticas que supuestamente son imparciales, pero que generan exclusión de ciertos grupos o personas del ejercicio de derechos o beneficios, dado que no consideran las diferencias y desigualdades que afectan a las personas, y por tanto, no se hacen cargo de las barreras a las cuales se enfrentan.

Por ejemplo, si bien en muchos países no existen obstáculos legales para la participación de las mujeres en los procesos de elección a cargos públicos, o para el ingreso al mercado laboral, estas continúan siendo poco consideradas para cargos de alta responsabilidad y poder. Esto puede ser consecuencia de los prejuicios y sesgos de género que existen respecto a las capacidades de las mujeres de ejercer puestos de autoridad, por mostrar trayectorias laborales más interrumpidas que sus contrapartes masculinas, y por tanto, menos tiempo acumulado de experiencia laboral, entre otras muchas razones.

También es importante reconocer que la discriminación puede ser de carácter multidimensional, debido a que varios motivos de discriminación pueden presentarse de manera interrelacionada. Es el caso, especialmente, de las mujeres mayores, ya que además de la discriminación a la cual se pueden enfrentar por razón de género, se suma la discriminación por edad. Además, si pertenecen a grupos étnicos o indígenas, presentan algún grado de dependencia, discapacidad, pobreza, u otras circunstancias, la discriminación a la cual pueden ser enfrentarse puede ser aún más compleja.

¿Qué es la perspectiva o enfoque de género?

La perspectiva o enfoque de género es una forma de ver y analizar de manera crítica las relaciones, los roles y las normas de género que las sociedades y culturas construyen, reconociendo las causas que producen asimetrías de poder entre hombres y mujeres, para luego formular estrategias para modificar las relaciones de desigualdad, erradicar la discriminación y violencia por razones de género, y asegurar que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades y capacidades de ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Utilizar la perspectiva de género también contribuye a ampliar la forma en que se mira la realidad, dado que nos permite revisar críticamente las construcciones culturales del género y cómo impactan en las esferas sociales, como también en las identidades y bienestar personal.

Uno de los elementos centrales del enfoque de género es que pone de manifiesto las desventajas y desigualdades que afectan especialmente a las mujeres, a lo largo de su ciclo vital, debido a la diferencia de condiciones y posiciones sociales que tienen respecto a los hombres. Al visibilizar las injusticias que se fundamentan sobre las diferencias y discriminación por género, el enfoque de género se orienta a la transformación de las diferencias culturales, económicas y políticas que generan desigualdad y exclusión social (UNDP, ONU Mujeres, UNFPA, UNICEF, 2012, pág. 23). Por tanto, el enfoque de género es además una posición política, dado que “nos enfrenta al reconocimiento que la realidad es vivida de manera diferente por hombres y mujeres, y nos comprometemos con la transformación de las inequidades” (PNUD, 2006, pág. 72).

El enfoque de género nos permite visibilizar cómo las normas, roles y relaciones de género impactan en el bienestar y calidad de vida de mujeres, como también de hombres, especialmente cuando estos no responden a las normas hegemónicas respecto a la masculinidad, o cuando presentan otras condiciones de género que son motivos de discriminación, como su identidad de género u orientación sexual. Por ejemplo, las normas rígidas de la masculinidad hacen que los hombres cuiden menos su salud, participen en actividades de riesgo y en el ejercicio de la violencia, estén obligados a participar en situaciones de conflicto armado, y sean más resistentes a buscar ayuda para su salud (especialmente salud mental), entre otros problemas que afectan la calidad de vida de los hombres. Los hombres no heterosexuales o transgénero pueden ser especialmente vulnerables a la discriminación y violencia en su contra. Sin embargo, reconocer cómo el género impacta en la vida de hombres no significa que estén en la misma situación que las mujeres, en cuanto a desigualdad y discriminación.

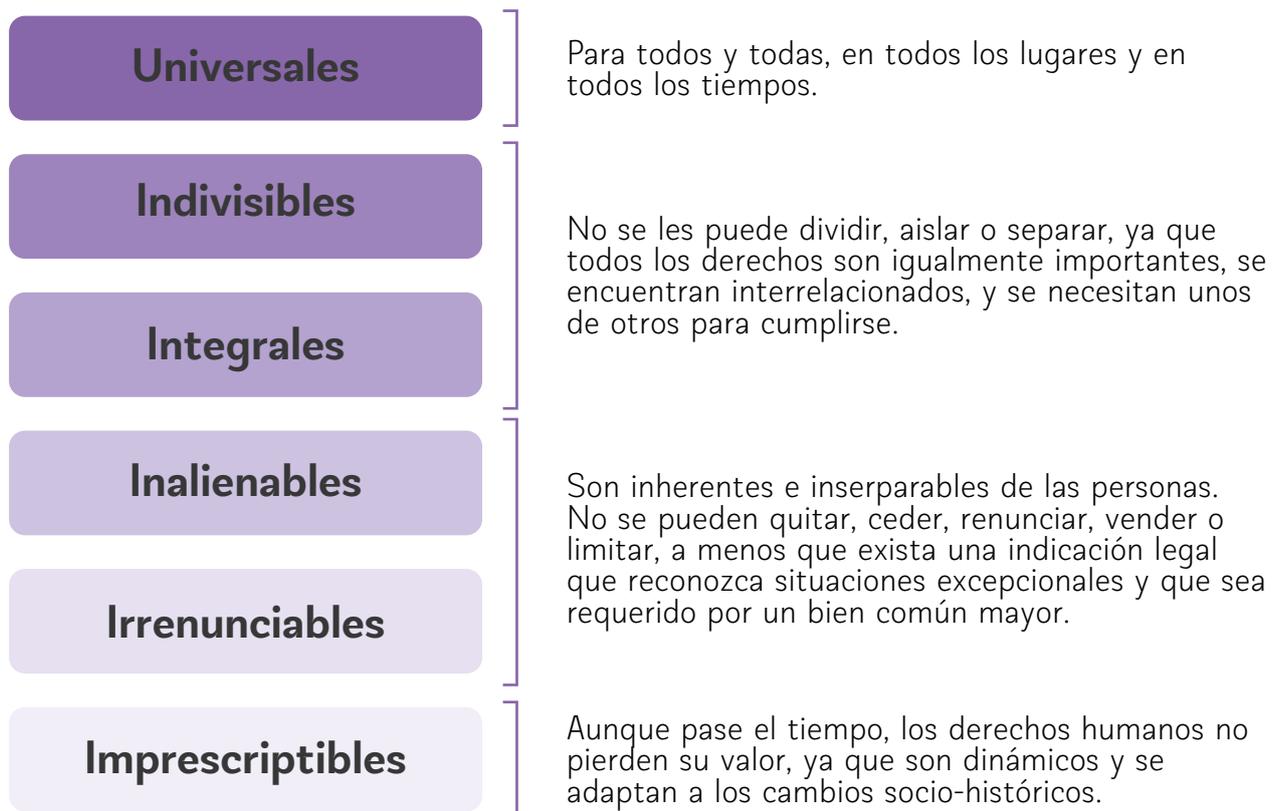
Las normas hegemónicas de género construyen relaciones de poder y jerarquía, en donde los hombres como grupo reciben mayor prestigio y privilegio social que las mujeres. Por tanto, la discriminación y desigualdad por género son fenómenos que afectan principalmente a las mujeres, dado que son las más afectadas por estas relaciones, normas y estereotipos. Si bien se espera que la igualdad de género tenga efectos positivos en la situación de mujeres y hombres, el foco de las estrategias desde un enfoque de género debiera priorizar el trabajo sobre la posición de las mujeres, en directa revisión de las desventajas que este grupo presenta en comparación con los hombres.

En resumen, aplicar un enfoque o perspectiva de género implica:

- Identificar las **diferencias de roles e identidades de género** en un grupo, y la desigual valoración que tienen en el ámbito social, simbólico, político y económico. En la gran mayoría de los casos, se identificarán diferencias entre mujeres y hombres, pero también se debe reconocer si existen grupos de personas con otras identidades de género.
- Reconocer las **dificultades y obstáculos** que mujeres y hombres, y personas con diferentes identidades o atributos de género, tienen para acceder y controlar recursos que satisfagan sus necesidades básicas y ejercer sus derechos humanos.
- Enfocar los objetivos de proyectos, programas e intervenciones hacia **el logro de la igualdad de género, enfocándose en el empoderamiento de las mujeres.**
- **Transformar** las condiciones y posiciones de todas las personas en la sociedad, desde la base del reconocimiento de la diferencia en igualdad, y eliminar las desigualdades de género.

¿Qué son los derechos humanos?

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Son garantías jurídicas universales para asegurar la dignidad humana, e incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna. Se caracterizan por ser universales e inalienables, estar interconectados, interdependientes e indivisibles.



Los derechos humanos fundamentales se encuentran consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, documento adoptado por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948, y que marca un hito en el compromiso de la comunidad internacional por asegurar y proteger los derechos de todas las personas, sin discriminación. La Declaración ha sido traducido a más de 500 idiomas, e inspirado la redacción de diez tratados internacionales legalmente vinculantes:

- Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio (1948).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).
- Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984).
- Convención sobre los Derechos del Niño (1989).
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990).
- Convención internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas (1992).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

Cada tratado ha establecido un comité experto cuya función es supervisar su aplicación por los Estados Parte. Algunos tratados se complementan con protocolos facultativos que profundizan en preocupaciones específicas.

Para más información, se recomienda revisar página web de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos: <https://www.ohchr.org/>

¿Qué es el enfoque de derechos humanos?

El enfoque de derechos humanos es un marco conceptual que se basa normativamente en estándares internacionales de derechos humanos, cuyo objetivo central es identificar y analizar las desigualdades, las discriminaciones y la marginación de ciertos grupos en los procesos de desarrollo⁴. De esta forma, se podrán establecer estrategias para corregir las prácticas de carácter discriminatorio y las distribuciones injustas de poder que impiden el desarrollo, y que a menudo resultan en grupos de personas que se quedan atrás.

En otras palabras, el enfoque de derechos se centra en asegurar la realización de los derechos de las personas, especialmente de aquellas personas, grupos o poblaciones que, por sus condiciones sociales, políticas, territoriales y/o históricas, han sido excluidas o marginadas del desarrollo y el ejercicio pleno de sus derechos. Aplicar el enfoque de derechos en proyectos y programas sociales implica que éste tendrá como principal objetivo el generar las condiciones para el ejercicio efectivo de los derechos humanos, haciendo posible la inclusión de todos y todas, especialmente aquellos en situaciones de mayor vulnerabilidad como:

- Personas que viven en situación de pobreza, indigencia, o en situación de calle
- Personas con discapacidad física y/o cognitiva
- Personas migrantes, refugiados/as o en situación apátrida
- Niños, niñas y adolescentes
- Personas mayores
- Personas pertenecientes a pueblos indígenas, grupos étnicos o racializados⁵
- Mujeres y niñas

¿El enfoque de género y el enfoque de derechos humanos son diferentes?

El enfoque de derechos no es unidimensional, sino que exige la integración de diferentes perspectivas y un análisis holístico e integrado del entorno (Subsecretaría de Derechos Humanos, 2017), teniendo en cuenta a todos los actores sociales, y sus relaciones de poder. Las diversas perspectivas deben ser capaces de complementarse y reforzarse mutuamente. En este sentido, el enfoque o perspectiva de género es una dimensión integrante de los derechos humanos, en tanto las relaciones de poder y la discriminación que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres impactan en el disfrute de los derechos y libertades fundamentales.

⁴ Nos referimos al Desarrollo Humano, entendido en general como el proceso encaminado a ampliar las oportunidades y capacidades de las personas, a través la participación activa en los procesos sociales, políticos y económicos, y la mejora de su calidad de vida. Actualmente, el desarrollo humano se promueve desde un enfoque de derechos humanos, sostenibilidad e igualdad de género (PNUD, 2016)

⁵ Se refiere a grupos o comunidades que por razón de su raza o etnia se enfrentan a discriminaciones y marginación.

El enfoque de género propone que existe un sistema de diferenciación de orden sexual que afecta la posición social de mujeres y hombres. Sin embargo, como ya mencionamos, no es la única dimensión sociocultural que afecta la posición de las personas dentro de las sociedades, también es importante la edad, la raza o grupo étnico, la clase social o nivel de pobreza, entre otros. El género se integra a estos otros sistemas de identificación, jerarquización y opresión, y no es posible separar el género de esta trama de intersecciones. Es por ello que, para aplicar un enfoque de género y derechos humanos, debemos también considerar otros enfoques que complementan la mirada para dar cuenta de la complejidad social.

Enfoque intercultural: este enfoque “está orientado al reconocimiento de la coexistencia de diversidades culturales en las sociedades actuales, las cuales deben convivir con una base de respeto hacia sus diferentes cosmovisiones, derechos humanos y derechos como pueblos” (UNDP, ONU Mujeres, UNFPA, UNICEF, 2012, pág. 25). El enfoque intercultural es un imperativo en la región de América Latina y el Caribe, debido a la existencia histórica de pueblos indígenas y afrodescendientes, constituyendo una identidad regional múltiple y diversa.

Enfoque interseccional: consiste en una herramienta analítica que da cuenta de las variadas identidades y posiciones que operan de manera simultánea, y devienen en diferentes tipos de discriminación y desventajas sociales. Este enfoque propone que además del sistema de género que produce desigualdades, existen otros sistemas que promueven la exclusión e impiden el desarrollo de las personas, como el edadismo, el racismo, la xenofobia, la homofobia, la transfobia, el adultocentrismo y la conceptualización de cuerpos discapacitados que invisibiliza el potencial de personas con necesidades físicas y cognitivas particulares (UNDP, ONU Mujeres, UNFPA, UNICEF, 2012).

Comprender la interculturalidad y la interseccionalidad en relación al género revela que **no existe solo una forma de ser mujer ni ser hombre**, ya que el género se experimenta de múltiples maneras, según se cruza con la edad, la raza, la clase, la etnia, el territorio, la orientación sexual, la discapacidad, etc. Este entrecruzamiento de identidades, condiciones y posiciones de mujeres y hombres afecta el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales.

Al aplicar estos enfoques a la situación de personas mayores, se podrá dar cuenta de las variadas identidades y posiciones que operan de manera sistemática y simultánea en la población mayor, relevando que las necesidades de hombres y mujeres mayores deben ser consideradas en sus posiciones y condiciones diversas. De esta manera, se potencia la comprensión de la **heterogeneidad en la vejez**.

Envejecimiento y vejez desde un enfoque de género y derechos humanos

El envejecimiento es un proceso gradual que se desarrolla durante el curso de vida y que conlleva cambios biológicos, fisiológicos, psicosociales y funcionales de variadas consecuencias, las cuales se asocian con interacciones dinámicas y permanentes entre el sujeto y su medio (SENAMA, 2017). Al envejecimiento se le debe entender tanto como un proceso natural, como también personal y social. No sólo es una experiencia al interior del ciclo vital, vivida de manera particular por cada persona, sino que también se vive asociado a significados, normas y expectativas construidas socialmente. En este sentido, el envejecimiento **es diferente y dinámico en cada persona, en cada cultura, y en cada momento histórico y social, lo que a la vez implica que la vejez se vive de manera diferente.** Esto es lo que se llama “heterogeneidad de la vejez” (SENAMA, 2019).

Por su parte, la vejez se refiere a la última parte del curso de vida de las personas, cuyo significado es construido socialmente, es decir, cuestiones tales como cuándo comienza la vejez, qué se espera de las personas que entran en esta etapa, y cómo valoramos a las personas que viven en esta etapa, es definido social y culturalmente (Osorio & Sadler, 2005). La vejez está determinada también por la salud, los aspectos psicológicos, familiares, sociales y territoriales de donde envejecemos (SENAMA, 2019).

En Chile la vejez se ha relacionado con la etapa de vida que comienza a los 60 años. Las personas que han cumplido los 60 años se les reconoce como “adulto mayor”, según lo establecido en la Ley 19.828, que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA). Se ha promovido el término “persona mayor” o “persona de edad”, desde los organismos internacionales de derechos humanos.

El énfasis en la categoría “persona” o “personas” tiene base en dos dimensiones: 1) busca dar cuenta de la **calidad de sujeto de derechos** de las personas mayores, y la variable edad como una característica de esa persona, y no su identidad, y 2) la palabra adulto es genéricamente masculino, y por tanto, su uso perpetúa el androcentrismo e invisibiliza a las mujeres, mientras que persona es neutro, y aplica a todas las identidades de género.

La forma en que se vive y experimenta el proceso de envejecimiento se encuentra muy relacionada con la visión que la sociedad y entorno tiene respecto a la vejez. Si esta visión está llena de prejuicios o estereotipos, se tendrá una imagen negativa de la vejez, y se considerará una etapa de vida no deseable y no valorable. La visión del envejecimiento y la vejez impactará en la posición social que las personas mayores tienen en la sociedad, en el reconocimiento como sujetos de derechos, en su participación social, y su calidad de vida.

Por otra parte, debemos entender el envejecimiento bajo el enfoque de ciclo de vida. Este enfoque “engloba la tesis del efecto acumulado de condiciones y experiencias sobre la vida y el entorno de las personas, en particular el impacto durante toda la vida de las experiencias, hábitos y conductas formadas durante la infancia y la adolescencia y todas las interacciones producto del sistema de relaciones sociales, culturales, institucionales y económicas” (UNDP, ONU Mujeres, UNFPA, UNICEF, 2012, pág. 60). En este marco, en cada etapa de la vida las personas pueden enfrentarse a riesgos respecto al ejercicio de sus derechos humanos, y de su participación en el desarrollo. Los riesgos a los cuales las personas se enfrentan no están necesariamente asociados al curso natural de su vida, sino a las capacidades que las sociedades tienen de entregar las oportunidades y condiciones para una adecuada calidad de vida.

En muchas sociedades modernas y occidentales, las personas mayores experimentan trayectorias de discriminación semejantes a otros grupos, como las mujeres, las personas con discapacidad, entre otros, debido a la construcción social de la vejez como indeseable y desvalorizada. Además, “la edad avanzada condiciona la posición disminuida que tienen las personas mayores en las sociedades occidentales, lo que con frecuencia restringe su autonomía” (CEPAL, 2017, pág. 61). De esta forma, surge una relación opresiva entre la sociedad y las personas mayores (Ibíd). A su vez, producto de la manera interseccional que opera la discriminación, dentro de la población mayor están en mayor exposición a estos riesgos las mujeres mayores, las personas mayores en situación de pobreza, personas mayores indígenas o afrodescendientes, personas con discapacidad o problemas de salud, y personas mayores en territorios rurales, rezagados o en situación de aislamiento social.

El enfoque de género y derechos humanos para la comprensión del envejecimiento y la vejez justamente busca visibilizar la heterogeneidad. La población mayor suele ser pensada como un grupo homogéneo y neutro, sin distinción de género, y sin diferencias en sus trayectorias que permita reconocer con mayor claridad la diversidad de sus necesidades. Por otra parte, es también relevante destacar que el envejecimiento de la población es un fenómeno feminizado, dado que las mujeres representan una mayor proporción de este grupo, y suelen tener mayor expectativa de vida o longevidad, respecto a los hombres.

Por ejemplo, en el caso de Chile, el 57% de la población mayor a 60 años son mujeres, y 43% son hombres, pero al observar las tendencias por decenios de edad, a partir de los 80 años la proporción de mujeres respecto a los hombres va aumentando, llegando a ser 62% en el tramo de 80 a 89 años, 71% en el tramo de 90 a 99 años, y 85% en el tramo sobre 100 años (CASEN, 2017a).

La mayor longevidad de las mujeres no necesariamente está asociado a una mejor calidad de vida, dado que se conjugan riesgos como mayor probabilidad de dependencia funcional o escasez de recursos económicos para la subsistencia. Además, la desigualdad que de facto padecen las mujeres puede verse agravado en función de la edad, como también en función de la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros (ONU Mujeres, 2015b).

Desigualdades entre hombres y mujeres en la vejez

Como ya hemos mencionado, hombres y mujeres experimentan el ciclo de vida de forma diferente y se posicionan en la sociedad de manera desigual. El envejecimiento de las mujeres conlleva una acumulación de desigualdades que afectan la manera en que se enfrentan a la vejez. Por ejemplo, las mujeres que ingresan al mercado laboral tienen más probabilidades que los hombres de ejercer labores en sectores informales, con menos protección laboral, y menos valor por su trabajo⁶. Es decir, las mujeres en general reciben menos ingresos, y tienen mayor probabilidad que los hombres de no recibir ingresos propios. Esto afecta no sólo la capacidad que tienen las mujeres de acceder a servicios y bienes, sino también respecto a la autonomía que pueden ejercer en su vida. Dado que las mujeres suelen tener trayectorias laborales interrumpidas por períodos de inactividad laboral remunerada (por la maternidad, responsabilidades y tareas de cuidado de hijos/as, como también el cuidado de personas adultas y mayores en situación de dependencia), y las brechas en remuneraciones, ocupación y protección laboral, hay una diferencia significativa en la capacidad contributiva de las mujeres, y por ende, en su acceso a pensión y/o jubilación. En el caso de Chile, sólo el 31% de las mujeres mayores de 59 años recibe una jubilación o pensión contributiva de vejez, comparada con el 63,6% de los hombres (CASEN, 2017a). Por tanto, la desigualdad económica se exacerba en el caso de mujeres mayores.

Por otra parte, estudios de uso del tiempo muestran que las mujeres tienen una carga global de trabajo mayor a la de los hombres, debido al rol que asumen en el trabajo no remunerado. En Chile (previo a la pandemia de COVID-19), la tasa de ocupación de las mujeres era de 45,5%, comparado con 65,3% de los hombres⁷, y las responsabilidades domésticas y de cuidado son una de las principales razones por la cual las mujeres no ingresan al trabajo remunerado: 19,4% de las mujeres que se encuentran fuera de la fuerza laboral es por razones de cuidado o quehaceres del hogar, comparado con 0,6% de los hombres (CASEN, 2017b). Las personas mayores, por su parte, representan un porcentaje importante de las horas totales anuales destinadas al trabajo no remunerado, según datos levantados por la última Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (INE, 2015). La mayor parte del trabajo no remunerado realizado por personas mayores se concentra en el trabajo doméstico (81,1%), el trabajo para otros hogares, la comunidad y voluntario (10,9%), y el trabajo de cuidados (8,0%). Las mujeres mayores, de 60 años y más, realizan el 70,7% del trabajo no remunerado anual⁸.

⁶Datos OIT Chile, Día Internacional de la Mujer, 2020.

⁷Datos OIT Chile, Día Internacional de la Mujer, 2020.

⁸Esta información es presentada en la publicación de Serie Nodo 60+, "Valoración económica del trabajo no remunerado de las personas mayores en Chile".

Finalmente, el 35,5% de las personas mayores en Chile participa de alguna organización social, superando el millón 200 mil personas, y son el grupo de edad que mayor presencia tiene en esta esfera. Además, al observar el total de personas mayores que participan, el 61,3% corresponde a mujeres y el 38,7% a hombres, por lo que en este grupo de edad la representación femenina supera a la masculina. Sin embargo, a pesar de que es mayor el porcentaje de mujeres en total, éstas se encuentran concentradas en organizaciones religiosas, agrupaciones de adulto mayor, y agrupaciones de mujeres, mientras que los hombres se encuentran mayormente en juntas de vecinos y otras organizaciones territoriales (CASEN, 2017a). Esto muestra diferentes maneras de posicionarse en las discusiones de gestión e incidencia pública, replicándose nuevamente el desajuste respecto al liderazgo, la toma de decisión y el acceso al poder.

Edadismo y Viejismo

La discriminación hacia las personas mayores se vincula con el edadismo. “El edadismo se refiere a los estereotipos (cómo pensamos), los prejuicios (cómo nos sentimos) y la discriminación (cómo actuamos) hacia las personas en función de su edad. Puede ser institucional, interpersonal o autoinfligido” (OMS, 2021). El edadismo específicamente dirigido hacia las personas mayores, o hacia la vejez, se le denomina “viejismo”. Estas formas de discriminación tienen graves consecuencias para las personas mayores a nivel mundial, impactando en la calidad de vida, el bienestar y el ejercicio de los derechos humanos. Tanto el edadismo como el viejismo también influencia el compromiso que personas jóvenes y adultas tienen respecto a los problemas del envejecimiento.

El edadismo opera por medio de la exclusión simbólica (Arnold, Herrera, Massad, & Thumala, 2018), es decir, que las presunciones, imágenes, estereotipos, tipificaciones, esquemas y creencias con que se representan y circulan los atributos de la vejez, el envejecimiento y las personas mayores generan barreras para el reconocimiento y valoración de este grupo y esta etapa del ciclo vital. Esta construcción simbólica puede proyectarse asociando la edad mayor con lo indeseable, anormal, débil o desviado, y afecta tanto la mirada que la sociedad tiene respecto a las personas mayores, como también la mirada que las personas mayores tienen de sí mismas, dado que este conjunto de significados se ha ido desarrollando y acumulando a lo largo de su vida (Ibíd). De acuerdo a la OMS (2021), el edadismo es diferente a otras formas de discriminación como el sexismo o el racismo, ya que estos últimos se refieren a prejuicios contra grupos que mantienen una cualidad o característica social de manera relativamente constante durante su curso vital, mientras que el objeto de prejuicio del edadismo cambia, dado que las personas pasan por diferentes rangos de edad a través de su vida, y por tanto, se enfrentan a diferentes valorizaciones y discriminaciones de acuerdo a la edad. El edadismo no sólo afecta la manera en que las y los individuos valorizan a las personas mayores, sino también se encuentra arraigado en las organizaciones e instituciones, en las comunicaciones y medios, como también en las políticas públicas, el espacio laboral, comunitario y familiar.

La Organización Mundial de la Salud, en su informe mundial sobre edadismo (2021) propone tres estrategias claves para reducirlo:

- **Políticas y legislación:** creación y fortalecimiento de políticas y leyes que aborden la discriminación y la desigualdad por motivos de edad, y el derecho relativo a los derechos humanos, ya sea por medio de la adopción de nuevos instrumentos a nivel local, nacional o internacional, y la modificación de los instrumentos vigentes. Se requiere, además, mecanismos de observancia y órganos de vigilancia a nivel nacional e internacional que aseguren la aplicación efectiva de las políticas y las leyes que abordan la discriminación, la desigualdad y los derechos humanos.
- **Intervenciones educativas:** las actividades educativas en todos los niveles y tipos de educación, formación y sensibilización enfocadas a cuestionar estereotipos y prejuicios sobre las diferentes edades son esenciales para mejorar la empatía y eliminar las discriminaciones.
- **Intervenciones de contacto intergeneracional:** la interacción entre personas de diferentes edades es considerada una de las intervenciones más eficaces en la reducción del edadismo, tanto hacia personas mayores como a personas más jóvenes.

Discriminación por edad y género

Es importante destacar el enfoque de género para la comprensión de las condiciones de vida estructurales y la experiencia subjetiva de las personas mayores, a su vez que las reflexiones sobre la edad, la vejez y el envejecimiento aportan al análisis de las normas y roles de género, tanto en un mismo contexto social e histórico, como a lo largo del ciclo vital de las personas en particular. En este sentido, la edad y el género son mucho más que dos variables de la identidad de una persona, sino que influyen en la condición y posición que mujeres y hombres tienen en las sociedades. Del mismo modo que cada sociedad otorga normas, roles y valor por el género, la vejez también recibe una valoración y significado cultural que, en nuestras sociedades, puede tender a la discriminación y la vulnerabilidad social.

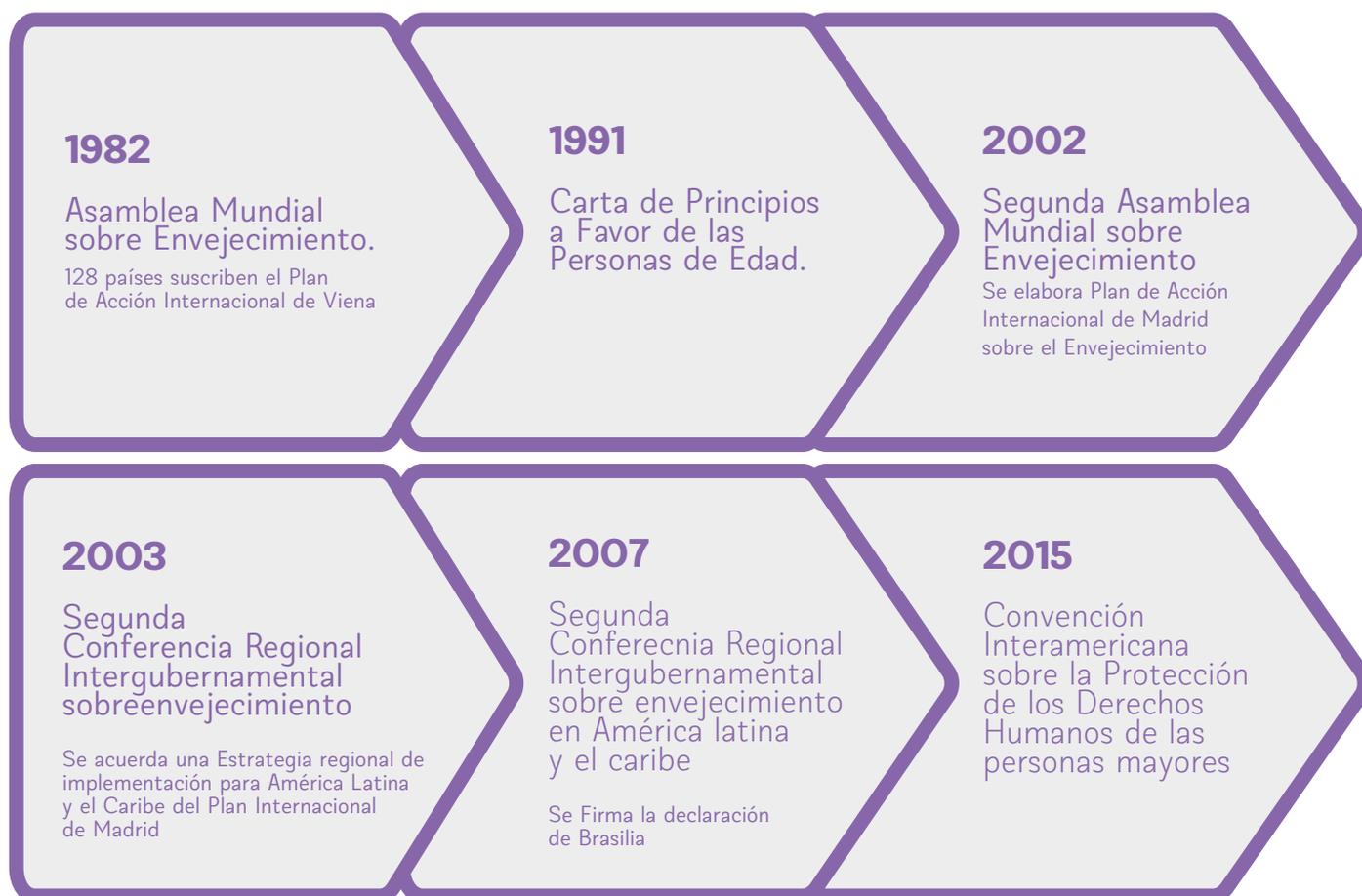
Existen mecanismos internacionales de protección de derechos humanos, especialmente de las mujeres mayores, por la discriminación múltiple del cual pueden ser afectadas. En diciembre de 2010, el Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer decidió aprobar la recomendación general N° 27⁹ sobre las mujeres de edad y la protección de sus derechos humanos, con lo que se reafirmaron y reforzaron los compromisos previos respecto de los derechos de las mujeres mayores. En dicho documento, se establece que el efecto de las desigualdades de género se agrava con la vejez, y que la discriminación que sufren las mujeres mayores “suele ser el resultado de una distribución injusta de recursos, malos tratos, abandono y restricción del acceso a servicios básicos” (Art. 11). Además, la discriminación que sufren las mujeres de edad es de carácter multidimensional dado que se suman la discriminación por edad a “la discriminación por razón de género, origen étnico, discapacidad, grado de pobreza, orientación sexual e identidad de género, condición de migrante, estado civil y familiar, alfabetismo y otras circunstancias” (Art. 13).

La discriminación de género contra las mujeres y niñas, incluidas las mujeres mayores, es una violación de los derechos humanos.

⁹ Disponible en www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8335.pdf

Derechos Humanos de las Personas Mayores

Dado los factores que han incidido en la discriminación y vulneración de las personas mayores como grupo, se han impulsado mecanismos para la protección de los derechos humanos de las personas mayores. Desde 1982, con la Primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento y el Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento, se comienza un trabajo desde la Comunidad Internacional por asegurar los derechos humanos y garantías fundamentales en la vejez, a la vez reconociendo la importancia creciente de las personas mayores como grupo poblacional.



El 15 de junio del 2015 se aprueba la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. La Convención es un instrumento internacional que se suscribe en el marco de los países integrantes de la Organización de los Estados Americanos (OEA), jurídicamente vinculante para los Estados que la ratifican. El objetivo central de la Convención es “promover, proteger y asegurar el reconocimiento y pleno goce y ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor, a fin de contribuir a su total inclusión, integración y participación en la sociedad” (SENAMA, 2017, p. 7). Chile ratifica y promulga la Convención en 2017, aceptando el compromiso de “identificar y dar mayor visibilidad a los problemas que afectan el goce y ejercicio de los derechos humanos de las personas mayores, así como de los prejuicios y mitos que existen a su alrededor y que perjudican de manera directa su auto imagen y la imagen que los demás tienen de ellas.” (Ibíd).

Derechos específicos protegidos de las personas mayores:

- Derecho a la igualdad y no discriminación por razón de edad (Art. 5°).
- Derecho a la vida y dignidad en la vejez (Art. 6°).
- Derecho a la independencia y autonomía (Art. 7°).
- Derecho a la participación e integración comunitaria (Art. 8°).
- Derecho a la seguridad y a una vida sin violencia (Art. 9°).
- Derecho a no ser sometido a tortura, ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes (Art. 10°).
- Derecho a brindar consentimiento libre e informado en el ámbito de la salud (Art. 11°).
- Derecho de las personas mayores que reciben servicios de largo plazo (Art. 12°).
- Derecho a la libertad personal (Art. 13°).
- Derecho a la expresión, opinión y acceso a la información (Art. 14°).
- Derecho a la nacionalidad y libertad de circulación (Art. 15°).
- Derecho a la privacidad e intimidad (Art. 16°).
- Derecho a la seguridad social (Art. 17°).
- Derecho al trabajo (Art. 18°).
- Derecho a la salud (Art. 19°).
- Derecho a la educación (Art. 20°).
- Derecho a la cultura (Art. 21°).
- Derecho a la recreación, esparcimiento y al deporte (Art. 22°).
- Derecho a la propiedad (Art. 23°).
- Derecho a la vivienda (Art. 24°).
- Derecho a un medio ambiente sano (Art. 25°).
- Derecho a la accesibilidad y movilidad personal (Art. 26°).
- Derechos políticos (Art. 27°).
- Derecho de reunión y asociación (Art. 28°).
- Derecho a la protección ante situaciones de riesgo y emergencias humanitarias (Art. 29°).
- Derecho a igual reconocimiento como persona ante la ley (Art. 30°).
- Acceso a la justicia (Art. 31°).

El enfoque de género y derechos humanos aplicado a la intervención social con personas mayores

Entenderemos la intervención social como toda acción que busca resolver o mejorar un problema que afecta a un grupo poblacional determinado. Los problemas sociales pueden ser múltiples, complejos y de diversa índole, y están frecuentemente asociados a situaciones de riesgo, vulnerabilidad o barreras para ejercer los derechos humanos y participar del desarrollo humano.

El desarrollo humano, entendido como el proceso encaminado a ampliar las oportunidades y capacidades de las personas, por medio de la participación activa en los procesos sociales, políticos y económicos, y la mejora del bienestar y calidad de vida, tiene en su base la promoción de los derechos humanos, la sostenibilidad e igualdad de género (PNUD, 2016). Actualmente, el desarrollo humano se enfoca hacia el Desarrollo Sostenible, que se caracteriza por considerar el impacto que el desarrollo económico y social tiene sobre el medioambiente, buscando la satisfacción de las necesidades del presente, sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones de satisfacer las necesidades propias. Para ello, los Estados Miembros se han comprometido con la Agenda 2030 y los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), cuya finalidad es promover el desarrollo sostenible, inclusivo y equitativo, que cree mayores oportunidades para todas y todos, reducir las desigualdades, mejorar los niveles de vida básicos, fomentar el desarrollo social equitativo e inclusivo, y promover la ordenación integrada y sostenible de los recursos naturales y los ecosistemas. Los principios fundamentales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible son: no dejar a nadie atrás y garantizar los derechos humanos para todas y todos (ONU, s.f.).

La implementación de la Agenda 2030 en los países requiere de la vinculación e integración sistemática de los ODS en todo el ciclo de intervención y transformación social gestionado desde los gobiernos, como también desde las comunidades y territorios. Las intervenciones suelen presentarse como:

- **Proyectos sociales:** Unidad mínima de asignación de recursos, que a través de un conjunto integrado de procesos y actividades pretende transformar una parcela de la realidad, disminuyendo, solucionando o eliminando un problema identificado (Cohen & Martínez, 2004; Fernández Arroyo & Schejtman, 2012).
- **Programas sociales:** Conjunto de proyectos que persiguen los mismos objetivos, que pueden diferenciarse por trabajar con poblaciones diferentes y/o utilizar distintas estrategias de intervención (Cohen & Martínez, 2004).
- **Políticas sociales:** Conjunto de programas que pretenden alcanzar los mismos fines. Da las orientaciones sobre qué problemas sociales priorizar y define las principales vías y/o límites para la intervención (Ibíd). Se incluyen en esta categoría las políticas públicas, que son las decisiones que toman los Estados y gobiernos frente a los problemas sociales.

Ejemplos de proyectos, programas y políticas relacionadas a las personas mayores.

En Chile, por medio del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, y SENAMA se impulsa la Política Integral de Envejecimiento Positivo para Chile 2012-2025, que busca la generación de programas intersectoriales, para abordar de manera específica e integrada las distintas necesidades y requerimientos de la población mayor. La Política Integral de Envejecimiento Positivo se propone tres grandes objetivos: proteger la salud funcional de las personas mayores, mejorar su integración a los distintos ámbitos de la sociedad, e incrementar sus niveles de bienestar subjetivo (SENAMA, 2012).

Por otra parte, existen varios programas dirigidos a la población mayor, principalmente coordinados desde el Servicio Nacional del Adulto Mayor, del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, como:

- **Programa Vínculos:** ejecutado por los municipios y apoyado por SENAMA y la Secretaría Regional Ministerial de Desarrollo Social, busca dar respuesta a las necesidades de las personas de 65 y más años, que se encuentran en situación de pobreza, que viven solas o acompañadas de otra persona. Busca generar las condiciones para el acceso a la red comunitaria de protección social, conectando a las personas mayores con los servicios públicos y las redes sociales de su comunidad.
- **Programa Buen Trato al Adulto Mayor:** busca prevenir el abuso, violencia y maltrato que afecta a las personas mayores, por medio de acciones de prevención, promoción y sensibilización de la temática, en la misma línea del trabajo intersectorial y de coordinación con los dispositivos locales y territoriales, especialmente con municipios, centros de salud, policías, organismos auxiliares de justicia, universidades, entre otros. También desarrolla acciones mediante la asesoría, articulación y coordinación de casos de maltrato.

Estos y otros programas pueden ser revisados desde la página institucional del Ministerio de Desarrollo Social y Familia: <https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/>

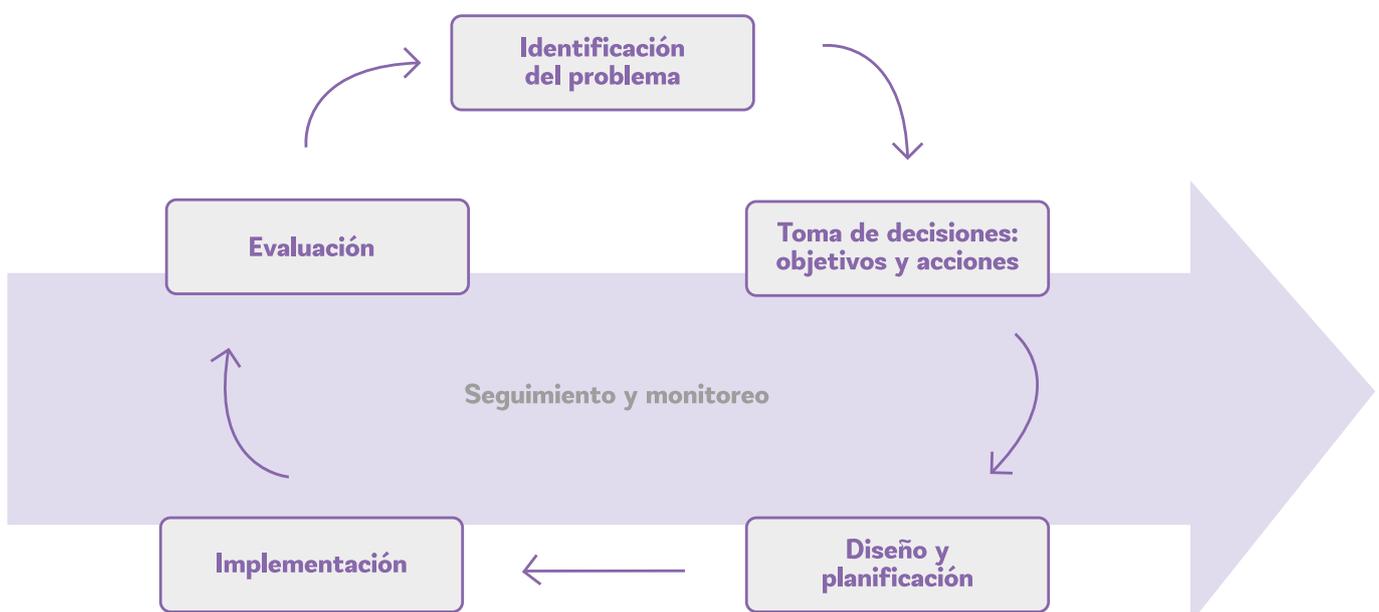
Por otra parte, mencionamos Proyecto Nodo, impulsado por el Sistema de Naciones Unidas en Chile, a través de un equipo interagencial conformado por FAO, OIT y liderado por PNUD. Proyecto Nodo tiene por objetivo contribuir a incrementar los niveles de inclusión y protección social de las personas mayores, mejorando su acceso a distintos programas, servicios y beneficios sociales, tanto del ámbito público como privado, a través de la generación de un sistema comunitario de redes de apoyo que permitan activar y/o fortalecer los vínculos sociales de las personas mayores, abordando las barreras que les impiden participar plenamente en la sociedad y ejercer todos sus derechos. Este programa está dirigido por la Oficina del Coordinador/a Residente y coliderado por el Servicio Nacional para el Adulto Mayor (SENAMA), dependiente del Ministerio de Desarrollo Social y la Familia.

Más información respecto a Proyecto Nodo puede encontrarse en
<https://proyectonodo.cl/>

Tanto las políticas, programas y proyectos responden a un ciclo de planificación, que en términos generales responden a las siguientes etapas:

- **Identificación del problema:** se refiere a distinguir las necesidades o derechos fundamentales, no satisfechas o respetadas, de un grupo o población.
- **Toma de decisión respecto a los objetivos centrales del programa o proyecto:** a partir de la identificación del problema, se establecen las metas que se quiere lograr, directamente vinculadas a la resolución de las necesidades. Es central en esta etapa considerar las capacidades del programa, ya sea por sus recursos, temporalidad, soporte institucional, entre otros factores.
- **Diseño del programa:** los objetivos se desglosan en la planificación de actividades o acciones, asignación de recursos específicos, construcción de indicadores de seguimiento, evaluación e impacto. En esta etapa, se define el curso de acción para solucionar o mitigar el problema identificado.
- **Implementación:** las acciones formuladas en el diseño se ejecutan, siguiendo la planificación establecida.
- **Evaluación:** cada acción, actividad y objetivo es evaluado en función del cumplimiento de metas, tanto respecto a sus indicadores como de sus tiempos y recursos utilizados. La evaluación depende del monitoreo constante de las fases del programa o proyecto, es decir, se debe estar constantemente revisando el progreso y el impacto del programa, para asegurar que se está avanzando en el cumplimiento de las metas.

Si bien este modelo presenta las etapas de modo secuencial, se debe considerar que en la práctica el ciclo de vida de una política, programa o proyecto es flexible, dado que cada una de las etapas es susceptible de ser revisitada o modificada, ya sea por influencias externas y contextuales, como también por obstáculos o cambios internos. Nuevamente, el monitoreo constante, como un proceso transversal a todas las etapas del proyecto, influye en la maleabilidad de cada etapa.



¿Cuándo debe incluirse un enfoque de género y derechos humanos en políticas, proyectos o programas sociales para el desarrollo humano sostenible?

SIEMPRE

Muchas veces se considera que para que un proyecto incorpore un enfoque de género y derechos humanos, debe estar dirigido a mujeres, exclusiva o prioritariamente, o que el objetivo final esté planteado desde la igualdad de género de manera literal. El enfoque de género y derechos humanos no sólo es pertinente de aplicar a proyectos de estas características, sino que a cualquier tipo de iniciativa -rurales, ambientales, urbanas, de educación, de participación, etc.- que afecte a mujeres y hombres, y que por tanto, requiere considerar sus problemas, necesidades y diferencias. Toda acción dirigida hacia un grupo humano impactará de manera distinta a mujeres y hombres, y un enfoque de género y derechos humanos busca asegurar que los resultados mejoren la calidad de vida por igual. Si bien el ideal es que el enfoque de género y derechos humanos se incorpore desde el inicio e ideación de un proyecto, programa o política, también es posible incorporarlo en el curso de su ejecución, por ejemplo, en la implementación o evaluación, revisando el impacto que ha tenido la intervención en la igualdad de género y el ejercicio de los derechos humanos en la población objetivo.

En general, el enfoque de género y derechos humanos en los programas y proyectos de desarrollo se caracteriza por los siguientes criterios:

- Se considera que el fin último del desarrollo es el pleno ejercicio de los derechos humanos, en igualdad entre mujeres y hombres. Por tanto, los objetivos de los programas, proyectos y políticas sociales están directamente enfocados a esto. Las normas de los derechos humanos sirven de guía para la formulación de objetivos, metas e indicadores medibles.
- Los proyectos y programas se centran en grupos que han sido vulnerabilizados, marginados o excluidos de los procesos de desarrollo. Uno de los objetivos centrales es la reducción de las desigualdades y el empoderamiento de estos grupos.
- El análisis de situación debe identificar las causas inmediatas, subyacentes y fundamentales de los problemas de desarrollo, incluido en ello las desigualdades de género. El análisis incluye la revisión de las obligaciones y capacidades de todos los grupos de interés, incluido el Estado y sus instituciones como responsable y garante de los derechos humanos.
- Todas las etapas del proyecto o programa deben ser supervisados, monitoreados y evaluados continuamente, y no sólo en función de los resultados. Esta revisión es guiada por los estándares y los principios de derechos humanos, y los sistemas nacionales de rendición de cuentas.

- Mujeres y hombres, sujetos titulares de derechos, son consideradas agentes de su propio desarrollo, y no receptores pasivos. Su agencia se manifiesta tanto en el levantamiento de reclamos, necesidades u oportunidades de desarrollo, en el diseño de proyectos y programas, como también en la evaluación de sus resultados. Para ello, es clave la participación.
- La participación, especialmente de mujeres, es un medio y un fin en sí mismo. La participación diversa e inclusiva es transversal en todas las etapas del proyecto, y se deben generar estrategias para su realización.
- Las estrategias aplicadas para el desarrollo y el logro de los resultados esperados del proyecto o programa deben apoyar o facilitar el empoderamiento, especialmente de las mujeres.
- El proceso de desarrollo es de titularidad local, es decir, pertenece, favorece y potencia al grupo de personas al cual el proyecto o programa se dirige.
- Se promueve la creación, desarrollo y mantenimiento de alianzas estratégicas, entendidas estas como el trabajo sostenido y cooperativo de actores importantes, tanto públicos como privados, de corte local, nacional e internacional. Se basa en la premisa que el desarrollo no es un proceso aislado, y solo se puede lograr por medio de la cooperación.

Muchas veces la inclusión del enfoque de género en políticas o programas públicos se limita a la inclusión de la categoría género, o a veces, de la variable sexo, como un atributo sociodemográfico, sin la comprensión de que es más bien una herramienta, un lente, para mirar y comprender las relaciones sociales, y tiene como meta el logro de la igualdad entre mujeres y hombres. Por tanto, es una herramienta que, al igual que el enfoque de los derechos humanos, parte del principio ético de la igualdad y la no discriminación.

No es suficiente la identificación de un problema específico de desigualdad de género o vulneración de derechos humanos para que se consideren estos enfoques en el ciclo del programa. Más bien, **cualquier propuesta de desarrollo que afecta el bienestar y calidad de vida de las personas requiere un enfoque de género y derechos humanos**, que esté transversalmente presente en la gestión, análisis, diseño, planificación, y evaluación, es decir, en cada etapa del ciclo del programa.

Toda intervención social tiene un impacto sobre el género y las relaciones de género, es decir, “no existen intervenciones sociales ‘neutras’ respecto de género” (López Méndez, 2007, pág. 33). Considerar los proyectos como neutros, sin aplicar un enfoque de género ni reconocer las diferencias y desigualdades de género, no solo generarán un débil impacto en términos de desarrollo para la población en cuestión, sino que además puede exacerbar las desigualdades o brechas de género existentes, o crear nuevas situaciones de vulneración, especialmente para las mujeres.

La inclusión del enfoque de género y derechos humanos es una decisión de carácter ética, implica tomar una postura a favor de la igualdad de género, y explicita la intención de visibilizar y transformar las desigualdades. **El ejercicio de los derechos humanos y el logro de la igualdad de género deben ser tanto principio y meta de la intervención social y de las políticas, programas y proyectos enfocados al desarrollo.**

Para ello, debemos reconocer las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, y la posición de desventaja de las mujeres en relación a los hombres, como también la diferencia de posiciones influenciadas por otras características sociales, étnico-raciales, de edad y territoriales, etc. (de la Cruz, 1998). Los planes, políticas y programas sociales con enfoque de género deben promover la realización de derechos y el mejoramiento de capacidades de ejercicio de los mismos, en mujeres y hombres (UNDP, ONU Mujeres, UNFPA, UNICEF, 2012). Además, la desigualdad de género es de carácter relacional, por lo cual cualquier trabajo o proyecto dirigido hacia las mujeres de manera aislada, que no considere la situación de los hombres y las relaciones de género dentro de la sociedad, seguramente no tendrá un impacto sostenible y emancipador, para ninguno de los dos géneros.

Otro elemento central en el enfoque de género y derechos humanos es que mujeres y hombres son considerados **agentes principales de su propio desarrollo**, en lugar de receptores pasivos de productos y servicios. Las personas son sujetos de derechos, y toda estrategia utilizada debe proporcionar y facilitar el empoderamiento, en lugar de negarlo.

Empoderarse significa “que las personas adquieran el control de sus vidas, logren la habilidad de hacer cosas y de definir sus propias agendas” (León, 1997). En otras palabras, **es la autoafirmación de las capacidades de las personas para participar en los procesos de desarrollo y toma de decisiones, y en todas las esferas de lo humano y social, en igualdad de condiciones**. El empoderamiento de las mujeres, en específico, es un eje central del desarrollo humano, y está dirigido a corregir las desigualdades de género en la esfera social y económica, así como en términos de derechos civiles y políticos (PNUD, 2006).

Es necesario, en todos los niveles de gestión de un proyecto, potenciar la mayor participación posible tanto de mujeres como hombres. Esto no sólo permite acercar los objetivos de un proyecto al grupo que considera, sino que también ayuda a aumentar la capacidad de toma de decisiones y estatus de aquellas personas que han quedado marginadas de los procesos de desarrollo. De esta forma, los beneficios y resolución de necesidades tienen mayor probabilidad de mantenerse a largo plazo. Por otra parte, es importante promover a las mujeres como agentes de cambio, y apoyar en la incorporación de mujeres a estructuras de toma de decisión existentes, tanto territoriales, comunitarias y/o institucionales, como también crear o potenciar nuevas oportunidades y formas de participación y representación social.

- La participación representativa y diversa de mujeres y hombres es un medio y un objetivo, en todo proceso o proyecto de desarrollo humano.
- La participación es un fin en sí mismo, dado que contribuye al empoderamiento, especialmente de las mujeres.
- Dado que los proyectos sociales impactan en mujeres y hombres de manera diferenciada, la participación es un medio para mejorar los resultados de los proyectos.

Partir por casa: preparar al equipo del proyecto

Antes de pasar a las etapas del ciclo de un proyecto, debemos detenernos en algunas condiciones materiales para que pueda ser ejecutado, en específico, el equipo humano que llevará adelante el proyecto, el sistema de organizaciones e instituciones sociales que se vinculará con el proyecto, y los recursos disponibles para su ejecución.

Para lograr los objetivos del enfoque de género y derechos humanos, es necesario asegurar una integración de estos enfoques “hacia adentro” de la organización o grupo de trabajo que llevará adelante el programa o proyecto. Dependiendo de la naturaleza de la organización, la cantidad de personas y los recursos disponibles, se pueden implementar diferentes estrategias para lograr que el enfoque de género y derechos humanos no sólo sea una mirada técnica, sino un compromiso organizacional, que a su vez genere aprendizajes y cambios personales en cada una de las personas involucradas.

- La organización, institución o equipo debe establecer una política o compromiso explícito con la igualdad de género y los derechos humanos, ya sea en su visión o misión institucional, o como parte de sus políticas organizacionales. Esto implica no sólo que trabajen enfocados a la igualdad de género, el empoderamiento y el ejercicio de los derechos humanos y el desarrollo sostenible hacia grupos sociales externos a la organización, sino también comprometer estas metas al interior de la organización, revisando:
 - o Que los derechos laborales del personal sean respetados de acuerdo con las legislaciones nacionales e internacionales vigentes.
 - o Que no existan brechas en remuneraciones entre mujeres y hombres al interior de la organización.
 - o Que se promueva la inclusión y diversidad interna, procurando monitorear la segregación vertical y horizontal de mujeres y hombres en las diferentes áreas de la organización.
 - o Que existan protocolos y procedimientos que velen por el bienestar del personal, incluyendo prevención y protección frente a la violencia, acoso y maltrato en los espacios laborales, la conciliación laboral, familiar y personal, la protección de la maternidad y paternidad, y la salud física, mental, ergonómica y seguridad.
- Es importante que la organización o institución genere las capacidades y competencias necesarias en sus equipos para la incorporación del enfoque de género y derechos humanos, desde todas las dimensiones del trabajo organizacional. Se debe incluir en la formación continua del personal capacitaciones en torno a la igualdad de género y los derechos humanos, ya sea a nivel teórico (como aprendizaje general) o técnico (aplicado a cada área de trabajo). También puede generar documentos internos de orientación técnica y manuales para la aplicación del enfoque de género y derechos humanos en el curso de la intervención del proyecto o programa.

ONU Mujeres tiene una plataforma de capacitación para la igualdad de género, abierta y accesible a todo público, en modalidad de autoaprendizaje, personalizado y/o programado y para comunidades. El Campus Virtual del Centro de Capacitación de ONU Mujeres es un medio para avanzar en conocimientos respecto a la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y los derechos de las mujeres.

Disponible en: <https://trainingcentre.unwomen.org/>

- La organización, institución o equipo debe velar por la aplicación de una comunicación interna y externa inclusiva, sin sesgos de género ni discriminación de ningún tipo, que valore la diversidad cultural y los derechos humanos¹⁰.
- La organización, institución o equipo debe contar con profesionales expertos/as en género y derechos humanos, que promueva el trabajo multisectorial y en red, tanto dentro de la organización, como con otras organizaciones, para revisar la aplicación del enfoque de género y derechos humanos en la gestión interna de la organización, y en los programas y proyectos.

Existen acciones, planes y programas de buenas prácticas laborales con enfoque de género e inclusión que pueden ser certificadas por organizaciones públicas o privadas. La certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género comprueba que las organizaciones cumplen con sistemas de gestión de calidad internas que contribuyen al cierre de brechas de género en lo laboral e institucional. En el caso de Chile, contamos con la Norma Chilena NCh3262 y el Sello Iguala - Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal, del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Más información disponible en https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=37311

Por otra parte, también es importante que exista coherencia respecto a la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos en las organizaciones, instituciones o grupos de personas que se vinculan al proyecto, ya sea como socios intervinientes, participantes, o contrapartes. Se deben tener en cuenta las relaciones y desigualdades de género en el contexto institucional donde se realizan las actividades específicas del proyecto, y analizar qué aspectos necesitan ser cambiados o reforzados antes de determinar el trabajo con otras organizaciones, con tal de asegurar el cumplimiento de

¹⁰Ver apartado Comunicación y lenguaje con enfoque de género y derechos humanos.

los objetivos, como también de una transformación social más amplia. Para ello, la organización encargada de gestionar el proyecto o programa con contrapartes, consultores/as o apoyos puede:

- Incluir en los términos de referencia para toda contratación externa requisitos mínimos para asegurar la alineación de la empresa u organización con la igualdad de género y derechos humanos. De esta manera, se privilegia a organizaciones que cuenten con compromisos explícitos por la igualdad de género y derechos humanos, tanto hacia dentro de su organización, como respecto a sus productos y objetivos.
- Proporcionar capacitación o formación en enfoque de género y derechos humanos a contrapartes o apoyos que participarán del programa o proyecto. También pueden realizarse actividades de conversación y talleres para levantar y solucionar problemáticas de género y derechos humanos que se presenten a lo largo del trabajo en conjunto.
- Incluir en los compromisos con las contrapartes la incorporación y transversalización del enfoque de género y derechos humanos a su quehacer cotidiano.

Proyecto Nodo realizó capacitación virtual a más de 100 personas en Derechos Humanos e Igualdad de Género de Personas Mayores, durante el segundo semestre de 2020. Esta capacitación estaba dirigido a funcionarios y funcionarias de SENAMA, como también a profesionales vinculados a los municipios de Arica, La Serena, Valparaíso, La Pintana y Aysén, territorios en donde se comenzaría a implementar el proyecto piloto. El objetivo era introducir a las personas al enfoque de derechos humanos e igualdad de género de la Organización de Naciones Unidas, con la intención de discutir respecto a su aplicación en el análisis de la situación de las personas mayores, en el marco del desarrollo sostenible y frente la contingencia social y sanitaria.



CURSO

DERECHOS HUMANOS E IGUALDAD DE GÉNERO EN PERSONAS MAYORES

Capacitación en el marco de Proyecto Plataforma Nodo-PNUD

Objetivos:

- Introducir al enfoque de derechos humanos e igualdad de género de la Organización de Naciones Unidas.
- Generar un espacio de conversación que permita aplicar el enfoque de derechos humanos e igualdad de género en el análisis de la situación de las personas mayores, en el marco del desarrollo sostenible.

Actividad en el marco de ejecución de proyecto Plataforma Nodo, del Fondo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Joint SDG Fund) de la Secretaría General de Naciones Unidas.

#PersonasMayores

NACIONES UNIDAS CHILE

NODO

El levantamiento de información

Antes de planificar los objetivos y metas de un programa, es necesario levantar información respecto a la situación y contexto del grupo objetivo. Para ello, usualmente se combina información cuantitativa y cualitativa. Por lo general, la primera proviene de análisis estadísticos disponibles, como encuestas de caracterización sociodemográfica, censos, u otros; mientras que la segunda se basa en experiencias, percepciones y significados, levantadas a partir de fuentes secundarias y literatura, o especialistas del tema en cuestión, o bien por medio de técnicas de recolección de información aplicadas de manera directa.

Respecto a los datos cuantitativos y estadísticos, se debe procurar que la información esté **siempre desagregada por sexo y por rango de edad**. Los rangos de edad elegidos pueden responder a recomendaciones estandarizadas o rangos atingentes a la naturaleza del problema. En el caso de levantamiento de información sobre personas mayores, se pueden utilizar rangos que respondan a criterios epidemiológicos, criterios culturales, o criterios de la gerontología social. Lo importante es reconocer que la manera de vivir el género, como también la capacidad de ejercer los derechos y libertades humanas, depende de la etapa del ciclo de vida en la cual se está.

En el caso de Proyecto NODO, se han utilizado los siguientes criterios de rangos de edad:

Grupo Objetivo de Personas Mayores: Mujeres y Hombres de 60 años o más.

Estos se desglosan en:

- **Mujeres y Hombres de 60 a 79 años:** considerada la “tercera edad”, grupo que se caracteriza por la transición hacia la etapa socialmente catalogada como edad avanzada, lo que implica considerar la jubilación o retiro del trabajo remunerado, y comenzar a ser reconocido/a como persona mayor dentro de servicios y prestaciones de protección social.
- **Mujeres y Hombres de 80 o más años** (llegando a 100 años o más): considerada la “cuarta edad”, un grupo poblacional con cada vez mayor presencia por el aumento de la expectativa de vida. En Chile, a mayor edad va aumentando el índice de feminidad¹¹, dando cuenta de la mayor expectativa de vida de las mujeres. Mayor expectativa de vida no necesariamente va aparejada con una buena calidad de vida, sino que por variables económicas, culturales y de salud, aumentan las probabilidades de presentarse problemas funcionales, de dependencia y vulnerabilidad social.

Algunos informes estadísticos pueden presentar información desagregada por sexo y edad para mostrar representación de mujeres y hombres, pero no incluir estas variables en análisis multivariados específicos. En estos casos, puede ser necesario considerar dentro de la planificación del levantamiento de información el trabajo sobre bases de datos de fuentes de información estadística.

¹¹En la cohorte de 60 a 74 años, el índice de feminidad es de 121, y de 75 años y más, es de 156,6 (CASEN, 2017a).

En el caso de Proyecto Nodo, una línea transversal de generación de información se aplicó sobre datos estadísticos de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2015, CENSO de la población de Chile 2017, Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2017, como también registros de Llamados al Fono Mayor COVID-19, entre otras, aplicando análisis multivariantes que dieran cuenta de la realidad específica de mujeres y hombres mayores. Los resultados de estos análisis se incluyen en la Serie Nodo 60+, del cual esta publicación es parte.

Respecto a la información cualitativa, se recomienda realizar consultas con profesionales con experiencia en las cuestiones que se abarcarán en el proyecto, incluyendo a especialistas en género y derechos humanos. Otras fuentes de información son organizaciones que promueven la igualdad de género y la protección de los derechos humanos, como también aquellas enfocadas al desarrollo sostenible. Además de ser focos de información, los equipos y organizaciones pueden ser considerados para apoyar en los diagnósticos e identificación del problema, implementación y evaluación y monitoreo del proyecto o programa.

Al aplicar técnicas de levantamiento de información cualitativas en la población objetivo, es importante **recordar que la participación activa de mujeres y hombres es un eje central del enfoque de género y derechos humanos**. Por ello, cualquier estrategia de levantamiento de información que se aplique requiere considerar las barreras para la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres.

Una situación desafiante que se ha presentado de manera global para el levantamiento de información cualitativa es la pandemia COVID-19, lo cual ha significado medidas sanitarias de distanciamiento social, y en ocasiones cuarentenas y aforos máximos en espacios cerrados. Para la población mayor, y por su mayor riesgo por comorbilidad asociada, se ha hecho mayor énfasis en evitar actividades sociales presenciales, lo que ha impulsado la innovación en técnicas de recolección de información sobre las experiencias, necesidades y percepciones de mujeres y hombres mayores.

La comunidad de las ciencias sociales, enfocada al levantamiento de información cualitativa por técnicas participativas, ha debido innovar respecto a los procedimientos más adecuados y éticos para el desarrollo de la investigación social en contexto de pandemia COVID-19 (Hernán-García, Lineros-González, & Ruiz-Azarola, 2020). Una alternativa ampliamente utilizada es el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), como plataformas de conversación y video-chat por internet, mensajería instantánea, entre otros. Sin embargo, el acceso, uso y control de TIC también conlleva una serie de limitaciones. El 68,5% de las personas de 60 años y más, declara que no utiliza internet (CASEN, 2017a), y el acceso y uso de TIC (como computadores, smartphones u otros dispositivos) va decreciendo paulatinamente en la medida que aumenta la edad (UC - Caja Los Andes, 2020).

Por otra parte, hogares con menos recursos o en zonas más aisladas pueden tener poca conectividad, falta de acceso a dispositivos y poca alfabetización digital.

Afortunadamente, dado que el distanciamiento social como medida de protección sanitaria es una situación global que afecta la cotidianeidad de muchas personas, hubo una adaptación masiva al uso de TIC, a lo cual muchas personas mayores también se sumaron.

Frente a lo anterior, para las etapas de levantamiento de información cualitativa en el desarrollo de Proyecto Nodo, se generaron diferentes estrategias¹² para facilitar la participación de mujeres y hombres mayores, como también de otros actores claves:

- Grupos focales, reuniones o talleres adaptados a dinámicas no presenciales, por medio de plataformas digitales como Zoom, Skype, Teams, u otros. Además, en estas actividades se pueden utilizar plataformas de colaboración, como Miro, Mentimeter, o Google Docs, para que cada participante pueda intervenir visualmente en un archivo o documento.
- Para la realización de entrevistas y conversaciones individuales, se utilizaron conversaciones por plataformas digitales, como también teléfonos fijos y celulares.
- Las experiencias y reflexiones de las personas participantes también se registraron por medio de **bitácoras no presenciales**, coordinadas y recogidas por medio de llamadas telefónicas, archivos de audio y/o reportes escritos.
- Para realizar conversaciones entre varias personas también se utilizaron grupos de mensajería por aplicaciones de smartphone (como Whatsapp, Messenger, entre otros).

En el caso de las bitácoras no presenciales, el uso de plataformas de colaboración y los sistemas de mensajería grupal, se posibilita la **participación asincrónica**, entendida como la posibilidad de participar de una conversación, discusión o reflexión que no está sujeta a un tiempo específico. La participación asincrónica permite acomodarse a la disponibilidad y situación de cada persona, ampliando las oportunidades de participación, especialmente para aquellas personas que tienen más restricciones de tiempo por su ocupación o responsabilidades.

Como ya mencionamos, el uso de estas nuevas formas de aplicar técnicas de levantamiento de información cualitativa no está exento de sus propias dificultades y limitaciones, especialmente respecto a la universalidad del acceso, conocimiento y control de TIC, tanto en personas mayores, como en igualdad para mujeres y hombres. Por ello, estas estrategias deben ser utilizadas como parte de un repertorio, priorizando la triangulación de técnicas, fuentes y profesionales investigadores. También, se debe seguir indagando en los riesgos de manejar datos personales identificables y rastreables por medio de plataformas y archivos digitales, mejorando la implementación de protocolos de protección de la producción y almacenamiento de información, en resguardo de la confidencialidad de las personas.

¹²Estrategias metodológicas adaptadas a contingencia sanitaria y la conectividad de personas mayores estuvo a cargo de las organizaciones consultoras externas contratadas para el levantamiento de información, principalmente el Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento, el Observatorio de Ciudades de la Pontificia Universidad Católica de Chile (OCUC), y el Centro Interdisciplinario para el Desarrollo del Adulto Mayor Gerópolis de la Universidad de Valparaíso.

Identificación del problema: Análisis desde un enfoque de género y derechos humanos

Tras el levantamiento de información, se requiere el análisis para identificar a los y las protagonistas del proyecto o programa a diseñar (incluye no solo al grupo objetivo, sino también instituciones garantes y responsables de los derechos de este grupo, los actores claves y estratégicos, y grupos de influencia), los problemas, intereses, expectativas y necesidades del grupo, e identificar las causas inmediatas y subyacentes de estos problemas, como también las oportunidades del contexto, para luego establecer las acciones y estrategias de intervención. Es decir, la finalidad de identificar un problema es detectar una situación que se puede mejorar mediante acciones a emprender (de la Cruz, 1998).

La identificación de un problema por medio del análisis con enfoque de género y derechos humanos es el reconocimiento de barreras, obstáculos, vulneración o necesidades no resueltas para el desarrollo de un grupo, comunidad o territorio, **tomando en cuenta las diferencias y desigualdades particulares entre hombres y mujeres, en diferentes etapas de su ciclo vital, respecto a sus derechos humanos y capacidad para participar del desarrollo sostenible.**

La etapa de análisis e identificación de un problema suele también ser llamada diagnóstico o análisis situacional. En esta etapa:

- Se profundiza en el contexto económico, político y cultural de las situaciones que se analizan.
- Se identifican y analizan las diferencias de género en relación con los roles, normas, costumbres y relaciones entre mujeres y hombres que han sido aprendidas o socializadas, y qué aspectos de estas se espera transformar.
- Se levanta la percepción que tienen mujeres y hombres sobre la situación que se analiza, reconociendo necesidades e intereses de transformación.
- Se reconocen oportunidades y posibilidades de solución, el potencial transformador del grupo o comunidad, y los grados de compromiso de mujeres y hombres en estos procesos.

(CEPAL, 2016)

Las diferencias y desigualdades en la experiencia y situación de mujeres y hombres siempre estarán influenciadas por las normas, roles y relaciones de género, especialmente aquellas que consideramos hegemónicas en nuestra sociedad. Sin embargo, diferentes contextos sociales y territorios pueden presentar dinámicas de género particulares que no estaban considerados con anterioridad. Por tanto, al realizar el análisis de una situación, debemos partir de la pregunta ¿cómo es el género,

la experiencia de género, las relaciones de género, para el grupo determinado con el que estamos trabajando? (López Méndez, 2007). Los antecedentes que tenemos respecto a cómo se experimentan las relaciones de género pueden estar enfocados a ciertos grupos, que varían respecto a otros, ya sea porque están en otra etapa del ciclo vital, porque viven en otros territorios, o porque son de otros grupos culturales. Dentro de cada cultura, también hay formas diferentes de vivir el género. Por tanto, esta etapa se caracteriza por plantear la situación respecto a las diferencias y desigualdades de género como una o varias preguntas, de las cuales se incluyen:

- ¿Cuál es el problema? ¿Cómo se presenta este problema en mujeres y en hombres? ¿Cómo se presenta en diferentes etapas del ciclo vital?
- ¿Qué personas y actores están involucrados en esta situación?
- ¿La problemática analizada se presenta de manera diferenciada entre mujeres y hombres mayores? ¿Y entre mujeres adultas y mujeres mayores? ¿U hombres adultos y hombres mayores?
- En los hombres y mujeres mayores ¿Se presentan diferencias y desigualdades entre los diferentes grupos de edad de este rango?
- ¿Podemos identificar los factores que generan la desigualdad entre estos grupos?
- ¿Se reconoce algún tipo de discriminación contra las mujeres mayores por el hecho de ser mujeres? ¿Y por el hecho de ser mayores?
- ¿Existen otros factores de discriminación que están afectando a mujeres y hombres? (raza, pobreza, nivel educacional, orientación sexual, etc.)
- ¿Qué oportunidades y fortalezas tienen estas personas y/o actores para la resolución del problema?
- ¿A qué barreras o debilidades se enfrentan estas personas y/o actores para la resolución del problema?
- ¿Cuáles han sido las experiencias para abordar el problema hasta el momento? ¿Ha tenido resultados positivos en mujeres? ¿Ha tenido resultados positivos en hombres? ¿Cómo evalúan, mujeres y hombres, estas experiencias?
- ¿Cuáles son las expectativas de mujeres y hombres, frente al problema que se presenta?

Si bien todos los fenómenos sociales pueden ser analizados desde un enfoque de género, se pueden identificar temáticas o aspectos claves que son centrales para la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas. Centrar el análisis de la situación en estos aspectos, permitirá dar cuenta de las diversas formas en que las niñas, jóvenes, mujeres adultas y mujeres mayores participan en la sociedad, y las causas influyentes en cualquier disparidad en acceso, control y ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.

- **Liderazgo, participación política y gobernanza:** análisis de los niveles de participación, representación y vinculación que tienen las mujeres respecto a la toma de decisión y gobernanza de las comunidades y territorios.
- **Empoderamiento económico:** análisis respecto al acceso de las mujeres a trabajo remunerado digno, control de sus recursos económicos y patrimoniales, posibilidades de capacitación, financiamiento, beneficios sociales, entre otros.

- **Acceso a atención de salud:** análisis respecto al acceso a atención de salud física y mental, incluyendo salud sexual y reproductiva, con capacidad de ejercer su autonomía y libre determinación de sus cuerpos.
- **Violencia de género y violencia contra las mujeres:** análisis respecto a la violencia perpetuada contra mujeres por razón de género, y la sensibilización, prevención, protección y reparación disponible para que mujeres y niñas vivan una vida sin violencia.

Existen varias herramientas, tanto conceptuales como técnicas, que pueden guiar en el análisis de situación con enfoque de género, y la elección de estos dependerá de la naturaleza de la información, y el tipo de trabajo e intervención que realiza la organización que gestiona el proyecto. Herramientas para el análisis de situación e identificación de un problema en el marco del diseño de políticas, programas y proyectos sociales para el desarrollo incluyen: Árbol de Problemas, Marco Triple de Roles, Matriz de Actividades e Ingresos, Matriz o Perfil de Participación, Matriz de Necesidades Básicas e Intereses Específicos, Perfil Institucional de Género, Análisis de Campo de Fuerzas, FODA, Mapa de Actores, entre otros¹³.

A continuación, presentamos una propuesta metodológica sintética para el análisis de la situación desde un enfoque de género y desarrollo, que es útil como primera aproximación. La propuesta toma como base los modelos de planificación con enfoque de género de Maxine Molyneux, Caroline Moser y Kate Young, como también la herramienta analítica conocida como Matriz de Necesidades Prácticas e Intereses Estratégicos. Estos modelos han sido utilizados ampliamente en manuales de planificación en género y desarrollo, y su utilidad está puesta en proponer un marco conceptual para operacionalizar el análisis de las necesidades y problemáticas que pueden estar enfrentando un grupo, haciendo una distinción explícita entre la situación de mujeres y hombres. Si bien estos modelos surgen como herramienta para levantar las diferencias y desigualdades de género, es útil para dar cuenta de las necesidades de resguardo y protección de los derechos humanos en cualquier grupo, considerando múltiples variables de diferenciación.

Los proyectos y programas que pretenden contribuir al bienestar deben primero identificar y comprender la **condición** de vida de mujeres y hombres, como también su **posición** en la sociedad (de la Cruz, 1998).

La condición de vida se refiere a la esfera inmediata de la experiencia de las personas, como por ejemplo, acceso a la alimentación, agua, trabajo, vivienda, educación, etc. Es decir, se vincula con las **necesidades básicas o prácticas** para sostener la vida, tanto material como cultural. Por su parte, la posición se refiere al nivel social y económico que tiene un grupo respecto a otro, que puede ser medido en desigualdad y discriminación, por ejemplo, en disparidades salariales, oportunidades de empleo, representación política, ser víctima de violencia y vulneración, etc. En un grupo o comunidad, mujeres y hombres pueden compartir las mismas condiciones de pobreza y vulnerabilidad. Sin embargo, las experiencias, causas y grados de desigualdad, como también las necesidades derivadas

¹³Para profundizar en herramientas para el análisis de situación con enfoque de género, pueden revisar manuales como “Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo” (de la Cruz, 1998).

de ellas, pueden ser significativamente diferentes. Al dar cuenta de las posiciones de desventaja en la sociedad, surgen las **necesidades o intereses estratégicos**, entendido como aquello que se requiere para poder mejorar la posición o estatus, en igualdad con otros y otras (de la Cruz, 1998). Las estrategias utilizadas para resolver las necesidades estratégicas están ligadas al empoderamiento y protección de derechos culturales y sociales.

La condición de mujeres y hombres está estrechamente relacionada con su posición, y viceversa. La satisfacción de las necesidades prácticas (muchas veces caracterizadas como inmediatas dado su vinculación a la sostenibilidad de la vida) es necesario para establecer un piso mínimo para que personas y grupos puedan empoderarse. Los proyectos que aborden directamente las necesidades prácticas deben siempre tomar en cuenta los intereses estratégicos, dado que si no, pueden reforzar desigualdades y no eliminar la causa raíz del problema.

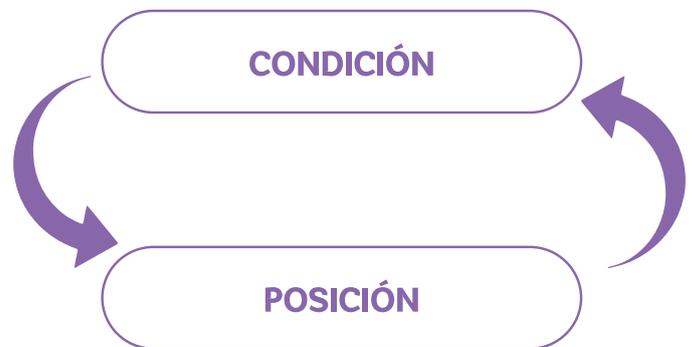
Necesidades prácticas o básicas.

Se refieren a las necesidades inmediatas como comida, vestido, vivienda, ingresos, educación, etc. en un contexto dado. Son requeridos para sostener la vida material.



Necesidades o interés estratégico.

Se refieren a necesidades levantadas por problemas de índole social, político o cultural que causan situaciones de discriminación, subordinación y/o vulnerabilidad. El cumplimiento de estas necesidades está ligado al empoderamiento y protección de derechos culturales y sociales. Representan lo que se requiere para poder mejorar la posición o estatus de personas o grupos en la sociedad.



Mejorar la condición de las personas puede fomentar una mejor posición, y mejorar la posición impacta en la condición.

Apoyar las necesidades prácticas sin considerar los intereses estratégicos pueden mantener o reforzar desigualdades.

Ejercicio de Reflexión:

Se busca implementar un proyecto en una localidad rural ligada al borde costero pacífico, cuya población total no supera 500 habitantes, con alrededor de 210 viviendas, y donde el porcentaje de mujeres es alrededor del 65%. El diagnóstico levanta que el 15% de la localidad corresponde a personas mayores, que existe un aumento en los últimos años del porcentaje de personas que se reconocen de pueblos originarios, llegando a casi el 30% de la población, y que la pesca artesanal y recolección de productos marítimos es la actividad más importante de la localidad.

Se detecta que la localidad ha ido aumentando en índices de pobreza multidimensional en los últimos años, y que ha afectado en mayor proporción a mujeres que a hombres, especialmente a mujeres mayores. Uno de los factores que incide en la pobreza de las mujeres son las bajas pensiones que reciben, financiados en su gran mayoría desde el Pilar Solidario, debido a que han tenido trayectorias inestables de contribución directa al sistema de pensiones particulares.

Se reconocen necesidades tanto en mujeres como hombres en la localidad, dado que la localidad no tiene un sistema de alcantarillado y acceso al agua en el 60% de las viviendas, y son pocos los servicios sociales y de salud que están dentro de los límites del pueblo. Hospitales y centros de salud preventiva, cajas de cobro de pensión, supermercados, bancos, y comisarías más cercanas se encuentran en centro urbano a 40kms del pueblo, y solamente existe una flota de buses interurbano que pasa por el pueblo tres veces al día.

Hombres y mujeres mayores de 60 años continúan trabajando remuneradamente, especialmente en el sector informal y autoempleo, por medio de actividades ligadas a la pesca y recolección de productos del mar. Predominan los hombres en la actividad pesquera, en actividades en la caleta y en el mercado. Estas actividades se encuentran fuertemente sindicalizadas, y alrededor del 10% de los trabajadores son hombres mayores, entre 60 y 85 años. Las mujeres realizan prioritariamente labores de recolección de algas y huiros en el sector costero, siendo este un trabajo no organizado ni sindicalizado. Los horarios en que realizan el trabajo de recolección son desde las 5am hasta las 12pm, para luego llevar los productos a zonas urbanas a vender. Alrededor del 8% de las mujeres recolectoras son mujeres mayores entre 60 y 70 años. Las mujeres de 15 años y más también trabajan en sector servicios en las localidades urbanas cercanas, y se reconoce que el trabajo no remunerado para la comunidad, para el hogar, y para la familia lo realizan especialmente mujeres mayores.

También se ha registrado un aumento en las denuncias de maltrato a personas mayores desde la defensoría municipal. Se han detectado graves situaciones de abandono y maltrato a hombres y mujeres mayores de 75 años, especialmente. También se registran denuncias de acoso sexual y delincuencia en algunos sectores de la localidad, especialmente donde falta luminaria y viviendas, pero que son lugares en donde pasa la locomoción interurbana.

Se busca implementar un proyecto que mejore la calidad de vida de las personas mayores, disminuyendo la vulnerabilidad y riesgo social al cual se enfrentan.

¿Qué preguntas son importantes a considerar para el análisis desde un enfoque de género y derechos humanos de esta situación?

¿Qué aspectos o temáticas claves para la igualdad de género y derechos humanos deberían ser analizados y trabajados?

¿Cuáles podrían ser las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las personas de esta localidad?

Toma de decisiones: objetivos y acciones

Una vez identificado el problema por medio del análisis de género y derechos humanos, se procede a la toma de decisiones respecto a los objetivos y acciones a implementar. En otras palabras, el problema identificado en el análisis de la situación se transforma a una situación deseada (objetivos) y se detalla cómo se pretende lograr la situación deseada (acciones, estrategias, actividades).

Dentro de los objetivos centrales que se establezcan, deben incorporarse objetivos específicos enfocados explícitamente a una mayor igualdad de género entre mujeres y hombres del grupo o territorio en cuestión. Para ello, no basta con establecer objetivos separados para hombres y mujeres, sino que especificar la igualdad de género desde diferentes dimensiones.

Los objetivos deben ser:

- **Concretos y claros:** deben reflejar claramente lo que se quiere conseguir. Deben ser posibles de operacionalizar y verificar al finalizar la implementación. Los objetivos deben ser de fácil comprensión para cualquier persona que los conozca, y fácilmente traducibles a indicadores. Ejemplos de objetivos vagos o demasiado amplios son “mejorar la situación de las personas mayores” o “incorporar a las personas mayores al desarrollo”. En estos casos, no sólo no se logra operacionalizar el problema en objetivos concretos y abarcarlos, sino que también se invisibilizan las diferencias y desigualdades de género del grupo objetivo. Es decir, debe quedar explícito en los objetivos las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.
- **Realistas:** no solo deben tomarse en cuenta los futuros y potenciales riesgos y amenazas, sino también los recursos, ventajas y oportunidades disponibles. Es posible que frente a una problemática compleja, no sea factible abordarse en los tiempos y con los recursos a la mano, por lo que se deberá priorizar las acciones y establecer los alcances y tiempos reales de implementación.
- **Ser coherentes:** deben responder claramente a las necesidades e intereses detectadas en el diagnóstico y análisis de la situación.

En esta etapa es importante incluir un análisis de las prerrogativas del desarrollo y de las políticas públicas, bajo las cuales el proyecto o programa se instala. Es decir, es necesario considerar los problemas macro que surgen por las condiciones históricas, sociales, territoriales y jurídicas, que han sido reconocidas como prioridad por los gobiernos y comunidad internacional.

Para distinguir las prerrogativas o prioridades, se pueden tomar varios puntos de referencia:

- **Los instrumentos jurídicos internacionales sobre derechos humanos.** El resguardo de los derechos humanos fundamentales es un trabajo constante, y es importante revisar que éstos sean respetados y ejercidos por todos y todas. En el caso de Proyecto Nodo, se toman como herramienta la Convención Interamericana de Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, ratificado por Chile en 2017, y la CEDAW, ratificada en 1989, para establecer puntos de referencia, lo que dirige los objetivos hacia la inclusión social, económica y política de mujeres y hombres mayores, mitigar los efectos de la discriminación múltiple, y mejorar la calidad de vida, sobre las bases de la autonomía y libertad.

- **La Agenda 2030 y los ODS.** Se han establecido 17 Objetivos del Desarrollo Sustentable, y para cada uno se definen metas e indicadores específicos. La igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y niñas, y los derechos humanos están considerados transversalmente en todos los elementos de la Agenda (metas, objetivos, indicadores, medios de implementación, asociaciones, seguimiento, revisión, etc.), y de manera específica, se establece el Objetivo 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas” (ONU Mujeres, 2015b). Por su parte, la población de personas mayores también ha sido integrada como un grupo de especial interés en los ODS, dado que se considera un grupo social vulnerable.

Es importante destacar que la Agenda 2030 y los ODS entiende los objetivos como interconectados e interdependientes, es decir, que para el logro de la Agenda es necesario que se trabaje en el logro de todos los objetivos, y que avanzar en cada objetivo propicia el cumplimiento de los otros.

Ejemplo:

Luego del análisis de situación de la localidad rural costero del ejemplo anterior, se proponen los siguientes objetivos:

Problema identificado: La localidad muestra altos índices de pobreza multidimensional e inseguridad que afecta especialmente a mujeres y hombres mayores.

Objetivos:

- Mejorar las pensiones de mujeres y hombres mayores.
- Impactar en la sensación de seguridad que tienen mujeres mayores respecto a la localidad.
- Aumentar la cantidad de personas mayores que trabajen remuneradamente en el sector formal.

Estos objetivos no cumplen con los criterios anteriormente identificados, y no tienen un enfoque de género y derechos humanos claro.

- **No son concretos:** Palabras como “mejorar” o “impactar” no entregan una referencia clara para medir lo deseable, y tampoco permiten dirigir acciones a los problemas causales. Por su parte, centrarse en la “sensación” o “percepción” no da cuenta del problema real de inseguridad que afecta la integridad física y mental de las personas.
- **No son realistas:** Cambiar las pensiones de las personas requiere de corregir la acumulación de contribuciones e impuestos de muchos años, como también de una transformación a largo plazo del sistema de protección social. La incorporación al mercado laboral formal remunerado también tiene una serie de barreras considerando la población objetivo, el territorio, la oferta disponible, las condiciones físicas de las personas mayores, y las desigualdades de género respecto a la distribución del tiempo y el trabajo no remunerado.
- **No es coherente:** El problema identificado es complejo y considera varios factores: pobreza de ingresos, bajas pensiones, situaciones laborales inseguras, inestables e informales, inseguridad en los trayectos para moverse a servicios sociales y fuentes de trabajo, sobrecarga de trabajo no remunerado en mujeres adultas y mujeres mayores, entre otros.
- **No tiene enfoque de género y derechos humanos:** aunque ha identificado a hombres y mujeres mayores como población objetivo, no se reconocen las diferencias y necesidades particulares de estos grupos, ni se reconoce el impacto que pudiera tener sobre el empoderamiento, autonomía e igualdad de género.

Para mejorar y circunscribir los objetivos generales y específicos, como también identificar las acciones que se pueden desarrollar, se puede utilizar como prerrogativa los ODS, revisando las metas e indicadores considerados en cada uno¹⁴.

¹⁴Con la intención de mostrar un ejemplo sucinto, no se profundiza en todos los objetivos, metas e indicadores pertinente a incorporar en esta hipotética intervención.

ODS 1: “Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo.”

La pobreza tiene muchas dimensiones, pero se han reconocido causas centrales que podemos combatir y mejorar: el desempleo, la exclusión social de determinadas poblaciones (como la población mayor, las personas que viven en sectores rurales, y las comunidades indígenas), la alta vulnerabilidad de determinadas poblaciones a los desastres y problemas climáticos, las enfermedades, entre otros.

A su vez, el ODS 1 considera dentro de sus metas:

Meta 1.4. De aquí a 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos y acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de la tierra y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la microfinanciación. Esta meta tiene asociado el indicador “Proporción de la población que vive en hogares con acceso a servicios básicos” (indicador 1.4.1). Es decir, una de las formas de medir la pobreza tiene que ver con el acceso a servicios básicos en el hogar, un problema que ha sido reconocido en la situación analizada.

ODS 5: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.”

El empoderamiento de las mujeres y las niñas es fundamental para impulsar el crecimiento económico y promover el desarrollo social. La plena participación de las mujeres a la fuerza de trabajo y a los espacios de toma de decisión y participación social aportaría en el desarrollo de los países y favorece a todos y todas. También es primordial para la igualdad y empoderamiento de las mujeres erradicar la violencia de género en todas sus formas.

El ODS 5 incluye como metas:

Meta 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

Meta 5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

Por otra parte, al revisar la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores¹⁵, identificamos en el Capítulo IV de los Deberes Protegidos, Artículo 9, Derecho a la seguridad y a una vida sin ningún tipo de violencia, que insta a los Estados parte a:

- Producir y divulgar información con el objetivo de generar diagnósticos de riesgo de posibles situaciones de violencia a fin de desarrollar políticas de prevención.

¹⁵Con la intención de mostrar un ejemplo sucinto, no se profundiza en todos los objetivos, metas e indicadores pertinente a incorporar en esta hipotética intervención.

- Promover la creación y el fortalecimiento de servicios de apoyo para atender los casos de violencia, maltrato, abusos, explotación y abandono de la persona mayor. Fomentar el acceso de la persona mayor a dichos servicios y a la información sobre los mismos.
- Establecer o fortalecer mecanismos de prevención de la violencia, en cualquiera de sus manifestaciones, dentro de la familia, unidad doméstica, lugares donde recibe servicios de cuidado a largo plazo y en la sociedad para la efectiva protección de los derechos de la persona mayor.
- Informar y sensibilizar a la sociedad en su conjunto sobre las diversas formas de violencia contra la persona mayor y la manera de identificarlas y prevenirlas.

Además, en el mismo Capítulo, Artículo 18, Derecho al trabajo, se establece que:

- Los Estados Parte adoptarán las medidas legislativas, administrativas o de otra índole para promover el empleo formal de la persona mayor y regular las distintas formas de autoempleo y el empleo doméstico, con miras a prevenir abusos y garantizar una adecuada cobertura social y el reconocimiento del trabajo no remunerado.
- Los Estados Parte promoverán políticas laborales dirigidas a propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las tareas sean adecuadas a las necesidades y características de la persona mayor.
- Los Estados Parte alentarán el diseño de programas para la capacitación y certificación de conocimiento y saberes para promover el acceso de la persona mayor a mercados laborales más inclusivos.

Considerando lo anterior, se plantean los siguientes objetivos generales y específicos para la intervención en la localidad rural costera:

Objetivos del proyecto:

- Disminuir los índices de pobreza multidimensional de mujeres y hombres mayores, por medio de la creación y fortalecimiento de redes de apoyo y servicios comunitarios locales que entreguen más oportunidades de trabajo remunerado y acceso a servicios básicos.
- Generar espacios de participación comunitaria, enfocados a la formación y capacitación para el acceso a financiamiento dirigido al emprendimiento y a la mejora de espacios comunes y públicos.
- Promover relaciones familiares, sociales y comunitarias más colaborativas, tanto para la realización de trabajo no remunerado, y la protección y derivación en situaciones de violencia y maltrato, desde un enfoque de género.

¿Qué piensas de estos objetivos propuestos?

Implementación de proyectos con enfoque de género

Definido el problema, objetivos y acciones generales a implementar, existen variados instrumentos que pueden ser utilizados de manera complementaria, en la planificación para la implementación del programa o proyecto. En cada instrumento, se deben definir los pasos a seguir, las personas responsables de la coordinación y/o desarrollo de cada acción, los tiempos deseados y necesarios, recursos y presupuestos, y cómo se dará cuenta que los objetivos se han cumplido (por medio de indicadores y verificadores). Entre los instrumentos más utilizados se encuentran:

- Planes de Acción
- Matriz de Marco Lógico¹⁶
- Documentos de orientación técnica, procedimientos o protocolos.

Una vez que se han planificado las acciones concretas a realizar, es posible que sea necesario ampliar el equipo responsable de implementar el proyecto o programa, o buscar apoyo de organizaciones externas. Frente a ello, es pertinente volver a revisar las competencias y herramientas del equipo implementador, que presentamos en páginas anteriores¹⁷. En resumen, podemos formular las siguientes preguntas:

- ¿Se han tomado las medidas pertinentes para asegurar el equilibrio de género dentro de los equipos ejecutores del proyecto o programa, tanto en el número total de personas, como también en los cargos de mayor jerarquía y toma de decisión?
- De las personas, equipos y organizaciones responsables de ejecutar las acciones definidas en la planificación, ¿se garantiza que estén capacitados en enfoque de género y derechos humanos, aplicado a las tareas que deben realizar, como también respecto a las relaciones personales que se establecerán con la población objetivo?
- Para aquellas acciones o actividades que requieren de contratación de personal o consultorías externas, ¿se han incluido apropiadamente la experiencia y el conocimiento sobre género y derechos humanos en los términos de referencia y/o licitaciones?
- ¿Se han establecidos capacitaciones u orientaciones respecto a la manera en que se aplicará el enfoque de género y derechos humanos en los espacios de trabajo, tanto formales como informales? ¿Se han difundido y sensibilizado en los códigos de ética y conducta para relaciones respetuosas e inclusivas?
- ¿Se cuenta con profesionales especialistas en temas de género y derechos humanos que apoyen técnicamente la implementación del proyecto o programa?

Por otra parte, se recomienda validar la planificación del proyecto o programa con actores relevantes que trabajen en temas de género, derechos humanos, y personas mayores. Si continuamos con el ejemplo del proyecto a implementar en la localidad rural costera, y a partir de la información que tenemos al respecto, también es pertinente consultar con profesionales u organizaciones con

¹⁶Para el uso de la Matriz de Marco Lógico desde un enfoque de género, se recomienda revisar manuales como “Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género” (INMUJERES & ONU Mujeres, 2014).

¹⁷Apartado “Partir por casa: preparar al equipo del proyecto”

experiencia en ruralidad, en pueblos indígenas (enfoques intercultural e interseccional) y en pobreza. La validación de un proyecto o programa no implica la búsqueda de autorización, sino recibir sugerencias y recomendaciones, y conocer las buenas prácticas, aprendizajes y experiencias que otros actores pueden aportar a la planificación. Este proceso también permite identificar estrategias que han dado buenos resultados, y organizaciones o instituciones que podrían colaborar con el proyecto.

También se recomienda generar consultas con mujeres y hombres de la población beneficiaria, sus redes y la comunidad en general. En el caso de proyectos y programas enfocadas a las personas mayores, es importante recordar que el ejercicio de la autonomía es un derecho, y que las personas mayores son sujetos activos del desarrollo y las transformaciones sociales que impactan en su bienestar. En este sentido, son ellos y ellas quienes tienen mayor claridad respecto a sus necesidades e intereses para la mejora de su calidad de vida.

Un elemento transversal a considerar en la planificación e implementación para asegurar el enfoque de género y derechos humanos es crear las condiciones propicias para que mujeres y hombres participen de manera equilibrada, representativa y en igualdad de condiciones en todos los procesos y actividades. La participación es entendida como un proceso cualitativo que se mide respecto a la capacidad de ejercer el poder de manera libre y autónoma y que tiene como objetivo potenciar y facilitar los procesos de empoderamiento (López Méndez, 2007). Es por ello que, para cualquier actividad desarrollada, se debiese observar la capacidad (y la adquisición de la capacidad) de mujeres y hombres de analizar su situación, y planificar y ejecutar actividades desde un enfoque de género y derechos humanos (Ibíd).

Por otra parte, la mera realización de actividades participativas no implica que se logrará la verdadera participación. La participación que aporte al empoderamiento debe ser gestionada estratégicamente, tomando en consideración la inversión de recursos para facilitar la presencia y acción de mujeres y hombres en todas las áreas y esferas de desarrollo social y humano. Además, se debe trabajar por establecer la legitimidad de la participación. Es decir, se debe poder mostrar que la participación tiene sentido, ya sea porque el tema que convoca es pertinente a las necesidades e intereses de las personas, como también porque hay confianza en la capacidad del proyecto o programa por incluir y respetar las decisiones del grupo.

Las normas sociales y culturales de género, como también los prejuicios y estereotipos que se despliegan por medio del edadismo hacia la vejez crean barreras para la participación. Para enfrentar estas barreras y facilitar la participación en actividades de un proyecto o programa, ya sea en su fase de planificación, implementación o evaluación, será necesario generar estrategias específicas y dirigidas para llegar directamente a mujeres y hombres mayores, considerando las diferentes barreras y realidades sociales que les afectan.

- **Uso del tiempo:** Estudios de uso del tiempo muestran que las mujeres tienen más horas de trabajo total que los hombres, dado que tienen mayor carga de trabajo no remunerado y de cuidados, no sólo para tareas domésticas y de la familia, sino también en sus comunidades. Esto implica que tienen menos tiempo disponible para actividades extras, o que estas mismas actividades pueden sobrecargar su día.

Se recomienda apoyar en la gestión de cuidados, ya sea para niños y niñas, adolescentes, o personas adultas dependientes, durante las actividades que se realizan. Pueden existir espacios asignados para el cuidado y apoyo, profesionales capacitados para asumir las responsabilidades, o hacer partícipes a las personas cuidadas en las actividades, dependiendo de los objetivos de la actividad.

- **Discriminación y prejuicios respecto a la vejez:** Como ya fue mencionado, las ideas negativas y estereotipadas respecto a la vejez pueden hacer creer que son personas que no son capaces de participar en iniciativas nuevas o desconocidas, o que no tienen interés ni utilidad en los procesos de levantamiento de información. Esto puede influenciar tanto a quienes incentivan la participación (y que evitan invitar a personas mayores), como a las mismas personas mayores que se restan de tales eventos.

Para enfrentar estas barreras, es necesario promover el cambio cultural en la valorización de la vejez, especialmente por medio de actividades de comunicación, sensibilización y difusión constantes y sostenidos a lo largo del proyecto, reconociendo los aportes de las personas mayores al desarrollo local y nacional, y promover e incentivar las nociones de autonomía e independencia.

- **Discapacidad o dependencia funcional:** el 14,2% de las personas mayores tienen algún grado de dependencia funcional¹⁷, porcentaje que aumenta a mayor edad, especialmente en el tramo 80 años y más (CASEN, 2017a). Si bien la discapacidad física o cognitiva y la dependencia funcional no son condiciones en sí que imposibilitan la autonomía, las limitaciones que existen en las sociedades para acoger necesidades diferenciadas pueden coartar sus posibilidades de participación.

- **Accesibilidad y movilidad:** Para las personas mayores, los entornos pueden convertirse en lugares poco amigables para la movilidad. Hay espacios urbanos y rurales que no tienen las condiciones para un desplazamiento seguro de personas mayores, especialmente aquellas con problemas motores. El transporte público no siempre está disponible y de fácil uso para las personas mayores, y la infraestructura inmobiliaria no siempre cuenta con todas las medidas de accesibilidad necesarias para personas mayores con diferentes grados de dependencia.

¹⁷Se considera que una persona se encuentra en situación de dependencia funcional cuando: a) declaran tener dificultades extremas o que presentan imposibilidad para realizar actividades básicas o instrumentales de la vida diaria, o b) que reciben ayuda con alta frecuencia (ayuda muchas veces o siempre para la realización de la actividad) o c) que presentan dificultades moderadas o severas en al menos una actividad básica de la vida diaria o dos actividades instrumentales (CASEN, Encuesta CASEN, Adultos Mayores. Síntesis de resultados., 2017a).

La facilitación de movilidad, accesibilidad, espacios y actividades inclusivas debe siempre estar incluido en la planificación de cualquier actividad que requiera la participación de mujeres y hombres mayores. Buscar lugares de encuentro que tengan buena conectividad y seguridad (alumbramiento público, veredas y calles delimitadas en buen estado) y acomodar las instalaciones y actividades a necesidades múltiples.

Se recomienda utilizar manuales y guías para la accesibilidad universal, como la guía “Medidas de Accesibilidad e Inclusión para personas con discapacidad” de SENADIS. Disponible en línea:

<https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/3408/documento>

- **Diferencias de género en la participación social y laboral:** La población mayor representa un porcentaje importante de personas que participan en organizaciones sociales y comunitarias. Las mujeres mayores tienen mayor presencia y participación que los hombres mayores en estas instancias, lo cual se relaciona con la extensión de los roles de cuidado para la comunidad (como trabajo no remunerado). Por otra parte, en Chile, las mujeres representan el 70% del rubro laboral de servicios sociales y salud (INE, 2016), y este rubro laboral en gran medida se vincula con las personas mayores, debido a sus necesidades de prestaciones sociales, protección y salud. Lo anterior lleva a que las convocatorias a actividades sobre y para personas mayores agrupe a una mayor cantidad de mujeres que hombres, tanto por las mujeres mayores que participan activamente en organizaciones sociales, como por las personas que trabajan en el rubro institucional. Por tanto, se requiere incentivar la participación de hombres mayores, como también de hombres profesionales, funcionarios o voluntarios sociales, en actividades ligadas a la población mayor.

Fomentar la participación de hombres de todas las edades en actividades relacionadas con la población mayor forma parte de la transformación cultural respecto al envejecimiento y la vejez. Al mismo tiempo que se requiere generar espacios y actividades dirigidas a la heterogeneidad de los intereses y necesidades de hombres mayores (vinculados a lo que socialmente se entiende como esferas masculinas, como el trabajo, la acción social y la productividad), también se debe valorizar la experiencia de la vejez como parte del ciclo vital de los hombres, y abrir espacios para la reflexión respecto al impacto que esto tiene en las identidades masculinas, y el bienestar y calidad de vida de hombres mayores. Para ello, se recomienda trabajar temas dirigidos a cuestionar la construcción social de la masculinidad hegemónica, y el impacto que estos tienen en los procesos de jubilación, salud física y mental, la posición que se tiene dentro de los vínculos familiares, y comunitarios, etc.

Monitoreo y evaluación

Tanto el monitoreo y la evaluación son transversales y secuenciales y acompañan todo el ciclo de vida de un proyecto o programa. El monitoreo es el seguimiento de las acciones y el cumplimiento de las metas propuestas, como también el impacto que van teniendo en los indicadores que miden los efectos de las intervenciones aplicadas en la implementación. Se debe considerar cómo cada acción afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres, e incluye también la desagregación por rangos de edad, especialmente cuando buscamos un impacto directo en la población mayor. Por su parte, la evaluación es un instrumento que busca valorar de manera objetiva el éxito de un proyecto o programa al ser concluido. Se recomienda que la evaluación sea externalizada (que quienes implementen no sean quienes evalúen) para no levantar conflictos de interés. Una buena ejecución del monitoreo, de manera constante en cada fase del ciclo del proyecto o programa, permite determinar si se están ejecutando las acciones planificadas de manera eficiente y eficaz, si se están logrando los resultados esperados, o si es necesario incluir modificaciones (Fernández Arroyo & Schejtman, 2012). De esta forma, debiese impactar positivamente en la evaluación final.

El monitoreo y la evaluación también requieren de la inclusión del enfoque de género y derechos humanos, considerando:

- La inclusión de conocimientos en enfoque de género y derechos humanos en los equipos que realizan la evaluación. Esto significa que se debe incluir capacitación técnica, o especificidades de estas competencias en los términos de referencia o licitación de este trabajo.
- Cuando un proyecto o programa no ha considerado el enfoque de género y derechos humanos en las primeras etapas de desarrollo (identificación del problema, planificación, implementación), un adecuado plan de monitoreo y evaluación podrá identificar estos aspectos e impulsar su incorporación, al identificar el impacto diferenciado y/o desigual de las acciones en mujeres y hombres.
- El monitoreo debe ser capaz de detectar problemas en la ejecución del proyecto, como por ejemplo, normas, roles o relaciones de género no contempladas en el diagnóstico, que limitan o dificultan la participación de mujeres y hombres en las diferentes actividades del proyecto y programa, o en el beneficio de sus metas. También requiere considerar los cambios en el entorno o contexto social, político o ambiental, que pone en riesgo los resultados esperados, tanto en hombres como mujeres.
- En los procesos de evaluación, es necesario usar metodologías participativas de mujeres y hombres de todas las edades, especialmente aquellos/as que son beneficiarios/as del proyecto o programa.

(PNUD, 2006)

Los modelos de monitoreo y evaluación participativos con perspectiva de género y derechos humanos son útiles para:

- Promover el aprendizaje de quienes han participado en el proceso de ejecución del proyecto, procurando participación tanto de mujeres como hombres, y organizaciones especializadas en promover la igualdad de género y derechos humanos.
- Servir como herramienta de autoevaluación, de esta manera reflexionar sobre la pertinencia y eficacia de actividades pasadas y presentes, para proyectar mejoras y aprendizajes hacia el futuro.
- Apoyar el empoderamiento de las personas, comunidades y organizaciones, especialmente aquellas en donde participan mujeres.

(CEPAL, 2016)

Tanto para el monitoreo y evaluación, como también para la construcción de indicadores, surge la importancia de la confiabilidad del registro de información y datos, como también de la existencia de datos pertinentes que pueden analizarse por sexo, edad, territorio, etc. Desde el momento en que se generan los sistemas de registro, se debe asegurar que se está recolectando toda la información necesaria, para luego realizar el análisis del avance.

Indicadores de género

Todo proyecto debe definir de manera concreta los indicadores a monitorear y evaluar durante y al final de la intervención.

“Un indicador es una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo” (INE, 2019, pág. 19). Pueden dar cuenta del estado actual de una situación, como también de los avances o retrocesos respecto a dicha situación en el tiempo y a partir de ciertas intervenciones.

Los indicadores deben responder a los objetivos, actividades o procesos de un proyecto o programa. Los indicadores parten mostrando las situaciones iniciales para luego interpretar la evolución de este en el tiempo, tanto durante la implementación como al final de ella. Usualmente se establecen metas mínimas esperables para considerar que los objetivos y acciones de un proyecto han sido exitosos. “Es importante que todas las partes involucradas en el proceso de planificación e implementación estén de acuerdo con la elección de un indicador como evidencia del logro de un objetivo planteado,

para asegurar que, si el indicador muestra avances, éstos sean colectivamente identificados como tales por los involucrados.” (Fernández Arroyo & Schejtman, 2012, pág. 110).

La calidad de los indicadores puede ser evaluada a partir del cumplimiento de ciertas características:

- Debe ser específico, claro, tangible y observable, permitiendo la verificación certera de su cumplimiento o no.
- Los indicadores deben ser representativos respecto a los resultados esperados.
- Debe ser verificable o demostrable, es decir, debe existir información disponible que lo acredite, y esta información debe estar al alcance del proyecto.
- Debe ser realizable, lo cual se relaciona con la viabilidad, capacidad y alcance del programa o proyecto.
- Debe ser medible. Usualmente los indicadores se traducen a números o porcentajes, lo que permite comparar la línea base con los resultados finales. Sin embargo, también pueden utilizarse indicadores no numéricos, que responden a otros criterios de medición. La elección de indicadores cuantitativos o cualitativos depende de la naturaleza de los objetivos y acciones que se evalúan, y se pueden complementar de ser necesario.
- Debe estar enmarcado en el tiempo o ser expresado en plazos, ya sea por etapas de la implementación o respecto a su inicio-fin.

Los indicadores que se relacionan con los objetivos de un proyecto o programa suelen mostrar los resultados obtenidos y el impacto generado. Los indicadores de resultados se refieren a la identificación de los beneficios inmediatos de las acciones asociadas a los objetivos, mientras que los indicadores de impacto buscarán mostrar el éxito de las iniciativas en relación con los objetivos planteados. A nivel de las acciones concretas y específicas, se utilizan indicadores de procesos, de actividades y de recursos, que medirán, por ejemplo, la cantidad de beneficiarios/as alcanzados, el número de acciones desarrolladas, la eficiencia y valoración de las actividades, entre otros.

También se distinguen indicadores cuantitativos, cualitativos y mixtos. Los primeros expresan numéricamente un hecho o fenómeno, mientras que los segundos apuntan hacia la cualidad o caracterización de un fenómeno, y usualmente se refieren a percepciones o valorizaciones de las personas acerca de algo. Los indicadores mixtos cuantifican las cualidades de un hecho o fenómeno. Para la correcta elección de los tipos de indicadores a utilizar, se debe tomar en cuenta el objetivo o acción al cual se vincula, el tipo de fenómeno que busca medir, y la capacidad del proyecto o programa de efectivamente dar cuenta del indicador (que existan registros, medios de verificación o data relacionada al indicador). También se deben considerar indicadores de género, idealmente asociados a todos los objetivos del proyecto o programa.

Un indicador de género es aquella que se construye específicamente para señalar el estado o nivel de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres. Deben ser útiles para dar cuenta del impacto real que una intervención realiza hacia la igualdad de género (INE, 2019).

Elementos básicos para la construcción de indicadores de género son:

- Desagregación por sexo, es decir, cualquier cálculo debe hacerse para hombres y mujeres por separado.
- Estar diversificados en indicadores cuantitativos, cualitativos y mixtos, especialmente para dar cuenta de la percepción y evaluación diferenciada de mujeres y hombres
- Considerar indicadores específicos de participación, empoderamiento y cambios en las normas y roles de género.
- Deben ser capaces de medir claramente las diferencias entre mujeres y hombres en relación a los recursos utilizados y los beneficios de la intervención, en cada una de sus acciones.
- Visibilizar de manera prioritaria a las mujeres y sus problemas específicos.

Cuando buscamos verificar y medir el cambio de la situación de mujeres, podemos establecer como referencia a los hombres del mismo grupo, a mujeres de otro grupo, o la situación general de mujeres y hombres. Lo que resulta imperativo es que se reconozca que los cambios producidos por un programa o intervención puede mejorar significativamente la situación del grupo en general, o bien de los hombres, pero mantener la situación de las mujeres, o incluso empeorarla. Por tanto, construir indicadores de género implica que se reconozcan las disparidades entre mujeres y hombres (que usualmente afecta más a las primeras en relación a los segundos), en una determinada situación, asegurando que se pueda observar la magnitud de la diferencia, y así poder determinar cuánto falta para alcanzar la igualdad. De esta forma, se dará visibilidad a la desigualdad y su transformación (CEPAL, 2016).

Por otra parte, debemos recordar que no existen formas únicas de ser y vivir como mujeres u hombres en la sociedad, sino que existen diferentes intersecciones que diversifican esta experiencia, y en especial, la discriminación y desigualdad. Es por ello que deben ser incorporados los rangos de edad, la pertenencia a pueblos originarios, el territorio, el nivel socioeconómico, la situación de discapacidad o grado de dependencia, etc., en la construcción de los indicadores, con el propósito de no homogenizar categorías que pueden ocultar desigualdades sociales específicas (INE, 2019).

Comunicación y lenguaje con enfoque de género y derechos humanos

La comunicación y el lenguaje inclusivo sensible al género y al enfoque de derechos humanos se debe considerar transversalmente en la gestión de proyectos y programas de intervención social, y en la gestión interna de cualquier organización que trabaje en este ámbito.

Ejercitar el uso del lenguaje inclusivo de género es beneficioso, dado que “además de tener fundamentos lingüísticos, tiene objetivos sociales como el de democratizar el lenguaje y dar visibilidad social a los géneros femenino y masculino, logrando de esta manera una sociedad más igualitaria y transparente desde el punto de vista del género lingüístico” (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2016). A través del lenguaje, no sólo se representa e interpreta la realidad, sino también se crea y transforma, especialmente al visibilizar las diferencias entre personas o grupos, y exponerlas con igual valorización.

Se puede elegir un vocabulario neutro o hacer evidente el masculino y el femenino, dependiendo de los objetivos comunicacionales y las características del público receptor del mensaje. Lo importante es asegurar que no se hagan generalizaciones del masculino que invisibilicen la realidad sexuada de la experiencia social humana, ni perpetuar estereotipos sexistas y connotaciones negativas asociadas a uno u otro género.

Como recursos, la Organización de Naciones Unidas entrega orientaciones para el lenguaje inclusivo y sensible al género por medio de diferentes guías y lineamientos institucionales²⁰. Por su parte, el Gobierno de Chile, por medio del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, también entrega orientaciones para lenguaje inclusivo de género, para personas en situación de discapacidad, y para pueblos indígenas²¹.

En el caso del lenguaje con enfoque de derechos hacia personas mayores, se pueden encontrar diferentes recomendaciones en los siguientes documentos, especialmente respecto al lenguaje con enfoque de derechos en la vejez, el envejecimiento positivo, y la comunicación enfocada al buen trato:

Documento **Nuevas expresiones para referirse a las personas mayores**. Departamento de Ciclo Vital, División Prevención y Control de Enfermedades, Subsecretaría de Salud Pública, Ministerio de Salud. Disponible en: <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/10/NUEVAS-EXPRESIONES-PARA-REFERIRSE-A-LAS-PERSONAS-MAYORES-PDF.pdf>

²⁰<https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/dpi_gender_checklist_for_content_creation_2018.pdf
<https://www.unwomen.org/en/digital-library/genderterm>

²¹<https://www.cultura.gob.cl/guias-lenguaje-inclusivo/>

Orientaciones Técnicas Sobre el Buen Trato a las Personas Mayores Víctimas de Delitos. Red de Asistencia a Víctimas, SENAMA, Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Disponible en: http://www.senama.gob.cl/storage/docs/Orientaciones_Tecnicas_sobre_el_Buen_Trato_a_las_Personas_Mayores_Victimas_de_Delitos_-RAV_-2.pdf

Yo me cuido y te cuido. Manual para el cuidador de personas en situación de dependencia. Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Ministerio de Salud. Disponible en: http://www.senama.gob.cl/storage/docs/Yo_me_cuido_y_te_cuido.pdf

En línea con la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, se recomienda utilizar la categoría “persona mayor”, al referirse a personas de 60 años o más. Desde los organismos internacionales de derechos humanos, también se ha promovido el término “persona de edad”. **El énfasis en la categoría “persona” o “personas” releva la calidad de sujeto de derechos de las personas mayores.** Por ello, se recomienda evitar utilizar “adulto mayor”, con excepción de hacer referencia a organizaciones o instituciones que lo utilizan (SENAMA, ANAM, etc.), o bien, se debe utilizar visibilizando ambos géneros: “adultas y adultos mayores”. Sin embargo, en este último caso, sería más recomendable el uso de “mujeres y hombres mayores”.

Es importante utilizar un lenguaje que permita visibilizar a las personas mayores como sujetos de derechos, libres y autónomas, con conocimiento, poder y experiencia, y no sólo destinatarias de la beneficencia, para que lo comunicado aporte a la valorización de las personas mayores, tanto por su rol en las sociedades, como su contribución al desarrollo sostenible. También, es importante el respeto y valorización de la diversidad cultural de la población mayor, distinguiendo, cuando corresponde, identidades específicas que se entrecruzan con la edad, visibilizando paritariamente y dando cuenta de la heterogeneidad social, especialmente en cuanto género (mujeres y hombres), edad (personas mayores, personas adultas, jóvenes, niños y niñas), nacionalidades (no referirse a un grupo como “chilenos” ya que pueden existir múltiples nacionalidades en un territorio), razas o etnias, entre otros. Esto es pertinente tanto en el lenguaje hablado o escrito, como en las imágenes utilizadas.

Se recomienda evitar el uso de conceptos como viejos/as, viejitos/as, ancianos/as, abuelitos/as, tatas, u otras palabras que perpetúan la discriminación y los sesgos y estereotipos de la vejez, tanto en lo escrito como en la oralidad. También evitar hablar de “nuestras personas mayores”, como sentido de apropiación, frases con connotación asistencialista, o que infantilizan o menoscaban la autonomía y dignidad de las personas.

Glosario

- **Brechas de género:** Patrones desiguales de acceso, participación y control de mujeres y hombres, sobre los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo. Forman parte de la cultura de las organizaciones y tienen la capacidad de reforzar las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres o entre diferentes grupos de mujeres (PNUD, 2006).

- **COVID-19:** nombre otorgado por la OMS a la enfermedad infecciosa provocada por el coronavirus o SARS-CoV-2.

- **Cuidados:** gestión y generación de recursos para el mantenimiento cotidiano de la vida y la salud; provisión diaria de bienestar físico y emocional, que satisface las necesidades de las personas a lo largo de todo el ciclo vital; bienes, servicios y actividades que permiten a las personas alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio (Arriagada, 2011).

- **Derechos humanos:** derechos inherentes a los seres humanos. A todas y todos se les deben respetar y asegurar sus derechos humanos sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición. Los derechos humanos están garantizados legalmente por el derecho de los derechos humanos, que protege a las personas y los grupos contra las acciones que interfieren con las libertades

fundamentales y la dignidad humana. Están expresados en tratados, el derecho internacional consuetudinario, conjuntos de principios y otras fuentes de derecho. El derecho de los derechos humanos adjudica una obligación a los Estados de actuar de cierta manera y les prohíbe realizar determinadas actividades. Todos los derechos humanos y los instrumentos correspondientes se aplican de igual manera a hombres y mujeres. Además, la CEDAW ha precisado y complementado algunos de ellos desde la perspectiva de los derechos de las mujeres (ONU Mujeres Guatemala, 2016).

- **Desarrollo humano:** proceso encaminado a ampliar las oportunidades y capacidades de las personas, por medio de la participación activa en los procesos sociales, políticos y económicos, y la mejora del bienestar y calidad de vida, tiene en su base la promoción de los derechos humanos, la sostenibilidad e igualdad de género (PNUD, 2016).

- **Desarrollo sostenible:** de acuerdo con el Informe Brundtland de las Naciones Unidas, es “aquel que garantiza las necesidades del presente sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”. El Documento Final de la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas en 2005 hace referencia a los tres componentes del desarrollo sostenible — desarrollo económico, desarrollo social y protección del medio ambiente— como “pilares interdependientes que se refuerzan mutuamente” (ONU Mujeres-Guatemala, 2016).

• **Discriminación:** cualquier distinción, exclusión, restricción que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y privada (SENAMA, 2017).

• **Discriminación multidimensional o múltiple:** cualquier distinción, exclusión o restricción hacia la persona mayor fundada en dos o más factores de discriminación (SENAMA, 2017). También se utiliza para describir la complejidad de la discriminación que implica más de un motivo. Además se conoce como “aditiva”, “acumulativa”, “compuesta”, “interseccional”, “compleja” o “desigualdades multidimensionales”. Aunque la terminología parece confusa, tiende a describir dos situaciones: (1) cuando una persona se enfrenta a más de un motivo de discriminación (es decir, discriminación por razón de sexo y discapacidad, o género y orientación sexual). En tales circunstancias, todas las mujeres y todas las personas con discapacidades (tanto hombres como mujeres) pueden ser objeto de discriminación; (2) cuando la discriminación afecta solo a quienes pertenecen a más de un grupo (es decir, solo mujeres con discapacidades y no hombres con discapacidades). También se conoce como discriminación interseccional (ONU Mujeres Guatemala, 2016).

• **Discriminación por edad en la vejez:** cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la edad que tenga

como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y privada (SENAMA, 2017).

• **Discriminación por razón de género:** el artículo 1 del CEDAW la define como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. La discriminación puede provenir de la ley (de jure) o de la práctica (de facto). La CEDAW reconoce y aborda ambas formas de discriminación, ya sea que estén recogidas en las leyes, políticas, procedimientos o en la práctica (ONU Mujeres Guatemala, 2016).

• **División sexual (o por género) del trabajo:** manera en que cada sociedad divide el trabajo entre los hombres y las mujeres, los niños y las niñas, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados y preciados para cada sexo. Quienquiera que planee una intervención comunitaria debe saber y comprender la división del trabajo y la distribución de los bienes con criterios de sexo y edad para cada comunidad objeto de intervenciones de desarrollo (ONU Mujeres Guatemala, 2016).

• **Edadismo:** Estereotipos o la discriminación contra personas o grupos en función de su edad.

• **Empoderamiento:** El empoderamiento se refiere al proceso mediante el cual las personas asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es tanto un proceso como un resultado (ONU Mujeres Guatemala, 2016).

• **Envejecimiento:** proceso gradual que se desarrolla durante el curso de vida y que conlleva cambios biológicos, fisiológicos, psicosociales y funcionales de variadas consecuencias, las cuales se asocian con interacciones dinámicas y permanentes entre el sujeto y su medio (SENAMA, 2017).

• **Estereotipos de género:** Son creencias y prejuicios, contruidos a partir de generalizaciones simplistas, respecto a los atributos, comportamientos, preferencias y roles que tienen hombres y mujeres en la sociedad. Influyen en cómo pensamos y actuamos hacia las personas, y limita la visión que tenemos respecto a las capacidades de mujeres y hombres.

• **Feminismo:** es tanto una teoría social como un movimiento social y político. Reconoce a las mujeres en todas sus capacidades y derechos, y reivindica los derechos de las mujeres. El feminismo lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.

• **Género:** roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son contruidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de tomar decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico, la orientación sexual, la edad, etc. (ONU Mujeres Guatemala, 2016).

• **Identidad de género:** Es la experiencia individual, interna y subjetiva de una persona, que puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer, o a las normas sociales de género de la sociedad en que vive. Una persona que tiene una identidad de género que no corresponde

con el sexo asignado puede identificarse como persona transgénero o transexual, o bien como hombre o mujer. Además, existen otras categorías de identidad de género (a veces caracterizados como tercer género, género fluido o no-género) que existen en diversas culturas a lo largo de la historia de la humanidad.

• **Igualdad:** La igualdad es un principio que tiene como fundamento ético la equivalencia humana de todas las personas, ya que todos y todas somos igualmente humanos, lo cual no admite calificaciones valorativas jerárquicas entre las personas.

• **Igualdad de género:** igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas (ONU Mujeres Guatemala, 2016).

• **Interculturalidad:** el enfoque intercultural está orientado al reconocimiento de la coexistencia de diversidades culturales en las sociedades actuales, las cuales deben convivir con una base de respeto hacia sus diferentes cosmovisiones, derechos humanos y derechos como pueblos (UNDP, ONU Mujeres, UNFPA, UNICEF, 2012).

• **Interseccionalidad:** concepto acuñado por Kimberlé Williams Crenshaw en 1995, en el marco de su visión sobre la violencia generada contra las mujeres afrodescendientes en Estados Unidos. Lo define como un “sistema complejo de estructuras de opresión que son múltiples y simultáneas”. La categoría, en términos generales, se presenta como un modelo de análisis de las diferencias sociales que aborda el fenómeno de lo que se llama desempoderamiento, el cual se produce cuando se cruzan, en una misma persona, diferentes modalidades y formas de discriminación, particularmente la relación entre la discriminación racial y sexual/género (UNDP, ONU Mujeres, UNFPA, UNICEF, 2012).

• **Maltrato:** acción u omisión, única o repetida, contra una persona mayor que produce daño a su integridad física, psíquica y moral, y que vulnera el goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales, independientemente de que ocurra en una relación de confianza (SENAMA, 2017). De acuerdo con la OMS, el maltrato hacia las personas mayores es “un acto único o repetido que causa daño

o sufrimiento a una persona de edad, o la falta de medidas apropiadas para evitarlo, que se produce en una relación basada en la confianza. Este tipo de violencia constituye una violación de los derechos humanos e incluye el maltrato físico, sexual, psicológico o emocional; la violencia por razones económicas o materiales; el abandono; la negligencia; y el menoscabo grave de dignidad y la falta de respeto”.

- **Masculinidad:** conjunto de valores, definiciones, creencias y significados sobre el ser varón, que se construyen social y culturalmente, como resultado de las normas y relaciones de género.

- **Normas de género:** Ideas de cómo son y deben ser mujeres y hombres en una sociedad particular. Son la base de la estereotipación de género y la socialización de mujeres y hombres durante todo el ciclo vital.

- **Persona mayor:** aquella de 60 años o más, salvo que la ley interna determine una edad base menor o mayor, siempre que esta no sea superior a los 65 años. Este concepto incluye, entre otros, el de persona adulta mayor (SENAMA, 2017).

- **Relaciones de género:** subconjunto específico de relaciones sociales que unen a los hombres y las mujeres como grupos sociales en una comunidad en particular, incluido cómo se distribuyen el poder y el acceso y control de los recursos entre los sexos. Las relaciones de género se entrecruzan con todos los otros

factores que influyen en las relaciones sociales —edad, etnia, raza, religión— para determinar la posición e identidad de las personas en un grupo social. Como las relaciones de género son una construcción social, con el transcurso del tiempo pueden transformarse y volverse más justas (ONU Mujeres Guatemala, 2016).

- **Roles de género:** normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas (ONU Mujeres Guatemala, 2016).

- **Sexo:** El sexo se refiere a un conjunto de características biológicas y físicas de los cuerpos, que se utilizan para clasificar a las personas en hombre, mujer, o intersexual. Es un componente sociobiológico, en la medida que se refiere tanto a la condición material de los cuerpos, como a la interpretación social que hacemos de ellos.

- **Trabajo de cuidados no remunerados:** abarca todas las actividades diarias para mantener nuestras vidas y salud, tales como las tareas del hogar (preparación de alimentos, limpieza, lavado de ropa) y cuidados personales (especialmente de niños y niñas, personas mayores, enfermas o que tienen alguna discapacidad). Lo más común es que estas actividades sean desarrolladas por las mujeres en el

hogar de forma gratuita (ONU Mujeres Guatemala, 2016).

- **Vejez:** construcción social de la última etapa del curso de vida (SENAMA, 2017).

- **Viejismo:** Término acuñado por Robert Buttlar en 1969 para referirse a las prácticas sociales, costumbres, políticas y ejercicio de derechos basados en ideas falsas y negativas sobre la vejez que genera efectos negativos.

- **Violencia contra las mujeres:** cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Incluye aquella que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona, y que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra (Convención de Belem Do Pará, 1994).

- **Violencia de género:** término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de violencia de género varían entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación/ el abuso sexual y la prostitución forzada; la violencia doméstica; la trata de personas; el matrimonio forzado/precoz;

prácticas tradicionales perjudiciales tales como mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y herencia de viudez. Hay diferentes tipos de violencia que incluyen (pero no se limitan a) la violencia física, verbal, sexual, psicológica y socioeconómica (ONU Mujeres Guatemala, 2016).

- **Violencia intrafamiliar:** en Chile, la violencia intrafamiliar se define en la Ley 20.066, art. 5, como “todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o psíquica de quien tenga o haya tenido la calidad de cónyuge del ofensor o una relación de convivencia con él; o sea pariente por consanguinidad o por afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el tercer grado inclusive, del ofensor o de su cónyuge o de su actual conviviente. También habrá violencia intrafamiliar cuando la conducta referida en el inciso precedente ocurra entre los padres de un hijo común, o recaiga sobre persona menor de edad, adulto mayor o discapacitada que se encuentre bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar”.

Índice Onomástico

CENSO de Población y Vivienda del INE	9, 41
Comisión Económica Para América Latina y El Caribe (CEPAL)	9, 71
Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores	4, 29, 51, 62, 72
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	9, 16, 17, 21, 28
Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)	6, 9, 26, 41, 63
Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN)	9, 25, 26, 27, 40, 41, 55, 70
Fono Mayor COVID-19	41
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	11, 32, 62, 72
Ministerio de la Mujer y Equidad de Género	38
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	5, 7, 8, 9, 31, 49, 50, 51, 72
Organización de Estados Americanos (OEA)	9, 29
Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)	3, 4, 5, 8, 9, 11, 32
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	3, 4, 5, 8, 9, 11, 26, 32
Organización Mundial de la Salud (OMS)	9, 27, 28, 63, 66, 71
Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	3, 4, 5, 8, 9, 11, 19, 22, 31, 32, 36, 57, 63, 70, 72
Proyecto Nodo	3, 4, 5, 7, 8, 11, 13, 32, 39, 40, 41, 42, 49
Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA)	3, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 24, 29, 32, 39, 62, 64, 65, 66, 67, 68, 70, 72, 74

Bibliografía

- Aguayo, F., Mendoza, D., & Bravo, S. (2020). Masculinidades, igualdad de género y COVID-19. Programa Regional Spotlight para América Latina, ONU Mujeres, PNUD y UNFPA. Recuperado de https://lac.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/masculinidades_y_covid_1modificado.pdf
- Arnold, M., Herrera, F., Massad, F., & Thumala, D. (2018). Quinta Encuesta Nacional de Inclusión y Exclusión Social de las Personas Mayores en Chile. Opiniones de la población chilena respecto al envejecimiento poblacional. Santiago: Ediciones Servicio Nacional del Adulto Mayor. Recuperado de http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/SENAMA_libro_5ta_encuesta_BAJA%2C_libro_final.pdf
- Brigeiro, M. (2016). Género, Vejez y Envejecimiento. Guía de Trabajo para la reflexión con profesionales y personas adultas mayores. Santiago: Red Latinoamericana de Gerontología. Recuperado de <https://gerontologia.org/portal/archivosUpload/uploadManual/GeneroVejezWEB.pdf>
- CASEN. (2017a). Encuesta CASEN, Adultos Mayores. Síntesis de resultados. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/Resultados_Adulto_Mayores_casen_2017.pdf
- CASEN. (2017b). Encuesta CASEN, Equidad de Género. Síntesis de resultados. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/CASEN_2017_EQUIDAD_DE_GENERO.pdf
- CEPAL. (2016). Territorio e igualdad: planificación del desarrollo con perspectiva de género. Manuales de la CEPAL, N° 4. Santiago. Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/40665/S1601000_es.pdf
- CEPAL. (2017). Derechos de las personas mayores: retos para la interdependencia y autonomía (LC/CRE.4/3/Rev.1). Santiago: Naciones Unidas. Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/41471/S1700838_es.pdf
- Cohen, E., & Martínez, R. (2004). Formulación, evaluación y monitoreo de proyectos sociales. División de Desarrollo Social, CEPAL. Recuperado de https://dds.cepal.org/redesoc/archivos_recursos/242/Manual_dds_200408.pdf
- ComunidadMujer. (2018). Guía para la Elaboración de Proyectos con Perspectiva de Género. Santiago: Programa Mujer y Capital Social. Recuperado de https://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2018/06/GuiaProyectos_2018web_PP.pdf
- COPREDEH. (s.f.). Manual para la Transversalización del Enfoque de Derechos Humanos con Equidad. Ciudad de Guatemala. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/28829.pdf>
- de la Cruz, C. (1998). Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Vitoria-Gasteiz: EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer; Secretaría General de Acción Exterior, Dirección de Cooperación al Desarrollo. Recuperado de https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_genero_es.pdf
- Fernández Arroyo, N., & Schejtman, L. (2012). Planificación de políticas, programas y proyectos sociales. Buenos Aires: Fundación CIPPEC. Recuperado de <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1419.pdf>
- Fundación Mujeres. (2003). Guía para la elaboración de proyectos desde una perspectiva de género. Fondo Social Europeo y Gobierno del Principado de Asturias. Recuperado de https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/guias_herramientas/es_10888/adjuntos/guia_igualdad_crea_empleo.pdf
- Hernán-García, M., Lineros-González, C., & Ruiz-Azarola, A. (2020). Cómo adaptar una investigación cualitativa a contextos de confinamiento. Gaceta Sanitaria. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/>

article/pii/S0213911120301412

- Huenchuan, S. (2020). COVID-19: Recomendaciones generales para la atención a personas mayores desde una perspectiva de derechos humanos (LC/MEX/TS.2020/6/Rev.1). Ciudad de México: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de <https://ddhh.minjusticia.gob.cl/media/2020/04/CEPAL-adultos-mayores.pdf>
- INE. (2015). Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo. Recuperado de <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero/uso-del-tiempo>
- INE. (2016). Género y Empleo. Informe Estadístico. Recuperado de https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/genero_ingresos_2017.pdf?sfvrsn=94daef_8
- INE. (2019). Metodología para la construcción de un sistema de indicadores de género. Santiago: Subdirección Técnica, Departamento de Estadísticas Demográficas y Sociales, Subdepartamento de Estadísticas de Condiciones de Vida. Recuperado de https://historico-amu.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/guia_documentos/metodologia_para_la_construccion_de_un_sistema_de_indicadores_de_genero.pdf
- INMUJERES & ONU Mujeres. (2014). Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género. México D.F.: Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres. Recuperado de <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/hacia%20una%20metodologia%20de%20marco%20logico%20con%20perspectiva%20de%20genero.pdf?la=es&vs=2835>
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. Cuicuilco, vol. 7, núm. 18, enero-abril. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>
- León, M. (1997). El empoderamiento en la teoría y práctica del feminismo. En M. (. León, Poder y empoderamiento de las mujeres. Bogotá: Tercer Mundo editores.
- López Méndez, I. (2007). El enfoque de género en la intervención social. Cruz Roja UE: PardeDÓS. Recuperado de https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/carmen_verde/manual.pdf
- OMS. (2021). Informe mundial sobre el envejecimiento: resumen. Ginebra. Recuperado de <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240020504>
- ONU. (2012). Indicadores de Derechos Humanos. Guía para la medición y la aplicación. Nueva York y Ginebra. Recuperado de https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human_rights_indicators_sp.pdf
- ONU Mujeres. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing +5. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>
- ONU Mujeres. (2015a). Folleto N°8: La Igualdad de Género. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/6/igualdad-mujeres>
- ONU Mujeres. (2015b). Monitoreo de la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y las Niñas en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030: Oportunidades y Retos para América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/09/monitoreo-genero>
- ONU Mujeres. (2018). Hacer las promesas realidad. La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>
- ONU Mujeres Guatemala. (2016). Profundicemos en términos: Guía para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Recuperado de http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

- ONU. (s.f.). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- Osorio, P. (2006). La longevidad: más allá de la biología. Aspectos socioculturales. Papeles del CEIC, núm. 2, septiembre, 1-28. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/121804>
- Osorio, P., & Sadler, M. (2005). La construcción sociocultural de la vejez desde una mirada de género. En O. G. (eds.), *Climaterio en Atención Primaria* (págs. 7-20). Santiago: Editorial Bywaters. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/122414>
- PNUD. (2006). Guía para la Transversalización de Género en el PNUD Chile. Santiago: Programa de Naciones Unidas por el Desarrollo, FLACSO-Chile. Recuperado de https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/womens_empowerment/guia-para-la-transversalizacion-de-genero.html
- PNUD. (2016). Estrategia de Urbanización Sostenible. Apoyo del PNUD a las ciudades sostenibles, inclusivas y resilientes en los países en desarrollo. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/146355-opac>
- PNUD. (2017). Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado de <https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/poverty/desiguales--origenes--cambios-y-desafios-de-la-brecha-social-en-.html>
- PNUD. (2020). Nuevo mapa del poder y género (1995-2018). Santiago de Chile: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado de https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/crisis_prevention_and_recovery/nuevo-mapa-del-poder-y-genero-en-chile--1995-2018-.html
- SENAMA. (2012). Política Integral de Envejecimiento Positivo para Chile, 2012 – 2025. Recuperado de <https://catalogo.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=968>
- SENAMA. (2017). Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. Santiago: Ministerio de Desarrollo Social. Recuperado de <http://www.senama.gob.cl/storage/docs/Ratificacion-Conv-Interamericana-Prot-Derechos-Pers-Mayores.pdf>
- SENAMA. (2018). Manual del asistente de Apoyo y Cuidados. Programa Cuidados Domiciliarios. Santiago: Ministerio de Desarrollo Social. Recuperado de http://www.senama.gob.cl/storage/docs/MANUAL_CUIDADOR_FINAL_WEB.pdf
- SENAMA. (2019). Orientaciones Técnicas. Sobre el Buen trato a las Personas Mayores Víctimas de Delitos. Santiago: Red de Asistencia a Víctimas, Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Recuperado de http://www.senama.gob.cl/storage/docs/Orientaciones_Tecnicas_sobre_el_Buen_Trato_a_las_Personas_Mayores_Victimas_de_Delitos_-RAV_-2.pdf
- SENAMA. (2019). Yo me cuido y te cuido. Manual para el cuidador de personas mayores en situación de dependencia. Santiago: Ministerio de Desarrollo Social, Gobierno de Chile. Recuperado de http://www.senama.gob.cl/storage/docs/Yo_me_cuido_y_te_cuido.pdf
- UC - Caja Los Andes. (2020). Chile y sus mayores. Resultados V Encuesta Nacional Calidad de Vida en la Vejez 2019. Santiago: Programa Adulto Mayor UC, Centro UC Estudios de Vejez y Envejecimiento. Recuperado de http://www.senama.gob.cl/storage/docs/QUINTA_ENCUESTA_NACIONAL_DE_CALIDAD_DE_VIDA_EN_LA_VEJEZ_2019._CHILE_Y_SUS_MAYORES_2019.pdf
- UNDP, ONU Mujeres, UNFPA, UNICEF. (2012). Ampliando la Mirada. La Integración de los Enfoques de Género, Interculturalidad y Derechos Humanos. Santiago. Recuperado de <https://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2015/11/AmpliandolaMirada.pdf>
- UNFPA. (2021). El enfoque basado en los derechos humanos. Recuperado de <https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>
- World Association for Sexual Health. (2014). Declaración de los derechos sexuales. Recuperado de <http://www.worldsexology.org/resources/declaration-of-sexual-rights>.

Otros títulos de NODO Series 60+



Historias del FONO Mayor

Testimonios sobre desafíos y respuestas a la pandemia

NS-01



Hábitos y necesidades de personas mayores en pandemia

Análisis de situación y desafíos estructurales en Chile

NS-02



Personas mayores y trabajo no remunerado en Chile

Perspectiva y valoración económica

NS-03



Personas mayores y territorios

Innovación y liderazgo local en Chile

NS-04



12 Voces Mayores

Conversaciones sobre derechos humanos, igualdad de género y desarrollo sostenible

NS-05



Comunidades y entornos rurales en Chile

Análisis y perspectivas sobre población mayor

NS-07

“No dejar a nadie atrás”. Es el llamado de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Avanzar sin excluir a ningún grupo de la población.

Este principio se hace incluso más relevante cuando nos enfocamos en el grupo que conforman las personas mayores, debido a su creciente aporte en diversos ámbitos de nuestras sociedades y a que representarán una parte de la población cada vez más amplia.

En esta línea, aportar contenidos didácticos e innovadores desde un enfoque de género y derechos humanos es un aspecto esencial para contribuir a un desarrollo sostenible desde la gestión del conocimiento.

El material que conforma esta publicación se ha recogido desde el trabajo desarrollado por el Sistema de las Naciones Unidas en Chile a través del Proyecto NODO, y busca ser un aporte integral hacia una mayor cooperación y entendimiento sobre las personas mayores en estas materias, que se enfoca en públicos de sectores como el educativo, organizacional y profesional, pero a la vez adaptado a una lectura del público general interesado en avanzar hacia una sociedad más inclusiva.

NODO Series 60+ es una iniciativa del Sistema de las Naciones Unidas en Chile y SENAMA. Este conjunto de publicaciones busca contribuir, desde el ámbito de la innovación y la producción de conocimiento, a una mayor valoración de los complejos y diversos escenarios que enfrentan las personas mayores en Chile. A través de la serie —inérita en su campo de estudio por diversidad temática y escala institucional— y con una mirada integral a este importante grupo de la población, los análisis, estudios, entrevistas y perfiles que la conforman, entregan un panorama actual y transversal sobre la realidad de las personas mayores en el país.



JOINT SDG FUND

PROYECTONODO.CL