



MenEngage Alliance

working with men and boys for gender equality

La Alianza MenEngage

MANUAL DE CAPACITACIÓN PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS

**SEGUNDA EDICIÓN
ENERO, 2018**

AGRADECIMIENTOS

Esta nueva versión del manual desarrollada por la Secretaría Global de La Alianza MenEngage incluye contribuciones de Oswaldo Montoya, Joni van de Sand, Laxman Belbase, Jennifer Rodriguez y Sinéad Nolan. Jane Kato-Wallace de Promundo-US fue la escritora principal de la versión original publicada en 2014, la cual sirve como base para esta edición revisada.

Se recibieron contribuciones y comentarios críticos sobre ambas versiones de parte de Magaly Marqués, Rus Funk y Chuck Derry, integrantes de la Red Norteamericana de MenEngage - NAMEN¹, y de Abbas Mancey, miembro de la Red Caribeña por la Acción de los Hombres - CariMAN². También informaron esta versión actualizada los aportes recibidos a través de las capacitaciones donde usábamos el manual, en particular un taller de dos días en Nicaragua con líderes centroamericanos de La Alianza MenEngage. El currículo de la RLC³ titulado 'Transformando las Masculinidades hacia la Justicia de Genero: Conocimientos Fundacionales para la Acción'⁴ (2013) fue clave en cuanto a aportes a este manual, gracias al apoyo de *Partners for Prevention*, un programa conjunto de Naciones Unidas.

Agradecemos también a Helen Dixon por su trabajo de traducción para contar con esta versión en español.

Queremos motivar a las organizaciones afiliadas a La Alianza MenEngage el uso de este manual como guía para sus sesiones de construcción de capacidades sobre la rendición de cuenta. Favor enviénnos su retroalimentación a través de info@menengage.org con el fin de ayudarnos a mejorar este material.

Enero, 2018

.....
1 North American MenEngage Red

2 Caribbean Male Action Red

3 Regional Learning Community for East and Southeast Asia

4 Transforming Masculinities towards Gender Justice: Foundational Knowledge for Action

ÍNDICE

- 5 Prefacio
- 7 Introducción
 - Objetivos del manual
 - ¿Cómo usar este manual?
 - Monitoreo de los éxitos
- 11 Terminología clave
- 14 Creando un espacio seguro para conversar sobre la rendición de cuentas

SESIONES

- 17 **SESIÓN 1:** Entendiendo la rendición de cuentas
- 20 **SESIÓN 2:** El Código de Conducta de MenEngage y su relación con la rendición de cuentas
- 24 **SESIÓN 3:** Experiencias con la rendición de cuentas
- 28 **SESIÓN 4:** Trabajando en alianza con las mujeres y las organizaciones por los derechos de las mujeres

33

SESIÓN 5: Estrategias para poner en práctica los Estándares y Lineamientos para la Rendición de Cuentas en mi red u organización

37

SESIÓN 6: Promoviendo auto-reflexiones críticas sobre el poder y los privilegios de los hombres y lo masculino

41

SESIÓN 7: Desarrollando Estrategias para estar preparados y para responder en caso surjan problemas

HERRAMIENTAS

47

HERRAMIENTA 1: Monitoreando el Éxito-Evaluación de los Integrantes, las Organizaciones y Redes de MenEngage en Cumplimiento de los Estándares de Rendición de Cuentas de la Alianza Global

48

HERRAMIENTA 2: Poniéndolo en Práctica – Cronograma para Completarlo

51

ANEXO
Estándares de MenEngage para la Rendición de Cuentas

PREFACIO

¿POR QUÉ ES NECESARIO UN MANUAL DE CAPACITACIÓN SOBRE LA RENDICIÓN DE CUENTAS?

Se desarrolló este manual para complementar y poner en práctica los [Estándares de Rendición de Cuentas](#) de la Alianza MenEngage. A través del diálogo crítico sobre el significado de rendir cuentas con relación a los derechos de las mujeres y de otros actores claves, identificaremos maneras en que una cultura de rendición de cuentas puede promoverse en las organizaciones y redes.

Estos esfuerzos son sostenidos por el compromiso de La Alianza MenEngage de actuar en coherencia con nuestros [Principios Centrales](#) y [Código de Conducta](#), y de garantizar que los integrantes actúen de una manera que mantenga la integridad de La Alianza y de nuestro trabajo colectivo.

¿QUÉ CONTIENE?

El manual de capacitación contiene siete sesiones prácticas con sus respectivas herramientas de apoyo (tales como los estudios de caso) diseñadas con base en metodologías existentes de transformación de género. Además de provocar diálogo sobre asuntos de rendición de cuentas, estas sesiones tienen como objetivo ayudar a las organizaciones a desarrollar estrategias concretas de prevención y respuesta en casos de violaciones a nuestro Código de Conducta. El manual también provee definiciones, una herramienta para elaborar cronogramas de implementación, y otra herramienta para la autoevaluación.

¿PARA QUIÉN ES EL MANUAL?

Los usuarios meta son aquellas personas, organizaciones y redes que pertenecen a La Alianza MenEngage. Pero también será útil para otras personas y entidades que trabajan involucrando a los hombres (adultos, adolescentes y niños) en la lucha por la justicia de género y el respeto de los derechos de las mujeres de todas las edades.

¿CÓMO DEBE UTILIZARSE?

El manual puede implementarse a través de un taller de tres días, o de sesiones semanales. Puede implementarse en el ámbito organizacional (es decir con otros integrantes del personal y contrapartes ejecutoras), y/o nacional o regional. Por ejemplo, se puede usar con integrantes de las redes MenEngage.

INTRODUCCIÓN

La Alianza MenEngage busca posicionarse globalmente como una voz unificada y una red por la incidencia política, el intercambio de información y la construcción de capacidades. Trabaja con enfoques transformadores de género que involucran a los hombres y niños en colaboraciones con especialistas y con los movimientos que promueven los derechos de las mujeres y la justicia de género. Sin embargo, algunas/os activistas y organizaciones han señalado preocupaciones y preguntas sobre si el trabajo con los niños y hombres realmente contribuye a los objetivos y metas de las organizaciones de mujeres, los grupos feministas y la causa más amplia de la equidad de género. Esto requiere que nos preguntemos, “¿Qué significa decir que La Alianza MenEngage asume la responsabilidad, responde y rinde cuentas a las organizaciones por los derechos de las mujeres y otros grupos claves?”

La Alianza MenEngage entiende ‘rendir cuentas’ como “el compromiso y la conducta que deben practicar los individuos y las organizaciones trabajando en el involucramiento de hombres y niños con relación a los grupos por los derechos de las mujeres y otros movimientos de justicia social. Incluye la responsabilidad de escuchar, consultar y formar relaciones de colaboración igualitarias con estos grupos, asegurando que el trabajo de involucramiento de los hombres y niños haga una contribución real a la justicia social y la equidad de género”.

Dentro del contexto de trabajo de La Alianza MenEngage, “rendir cuentas” significa:

- » Construir la equidad de género en todo lo que hacemos y asegurar que nues-

tro trabajo con los hombres y los niños **contribuye al empoderamiento, a la garantía y al respeto de los derechos** de las mujeres y otras personas oprimidas bajo el sistema sexo-genero;

- » **Tener consciencia crítica del poder y el privilegio propio** además de estar abierto a la crítica constructiva;
- » **Tomar acciones para abordar las prácticas individuales e institucionales** que contradicen los principios de equidad de género y los derechos humanos, reconociendo cualquier daño causado y haciendo reparaciones;
- » **Respetar y promover el liderazgo de las mujeres** en los movimientos por la equidad de género y la justicia social;
- » **Crear estructuras de consulta y colaboración con las organizaciones por los derechos de las mujeres.**

Esta definición enfatiza que rendir cuentas es una *responsabilidad proactiva*, con lo cual se ubica la obligación en el individuo y las organizaciones de comportarse de una manera coherente con los Principios Centrales y Código de Conducta de La Alianza. Además, aunque La Alianza MenEngage haya establecido un conjunto de estándares que definen como asumir la rendición de cuentas en nuestro trabajo, no deberíamos depender demasiado de mecanismos para asegurar el alineamiento de nuestros principios y acciones. La rendición de cuentas cotidiana tiene que ver con las relaciones y las formas en que nuestras colaboraciones y alianzas se desarrollan y evolucionan.

OBJETIVOS DEL MANUAL

Para poner en práctica los principios sobre la rendición de cuentas entre sus integrantes, La Alianza MenEngage elaboró la “Guía de Estándares y Lineamientos de MenEngage para la Rendición de Cuentas”.¹ El presente manual busca complementar la Guía, aportando a que los integrantes de MenEngage pongan en práctica estos estándares.

Los objetivos generales del manual son los siguientes:

- » Que los integrantes se sensibilicen y se informen sobre la importancia de la rendición de cuentas y cómo se aplica al trabajo de La Alianza MenEngage;

¹ Este manual esta tambien disponible en español.

- » Que los integrantes entiendan al Código de Conducta y a la Guía para la Rendición de Cuentas de La Alianza MenEngage como dos documentos complementarios;
- » Que los integrantes fortalezcan su capacidad de implementación de las medidas de rendición de cuentas con el apoyo de las herramientas educativas (por ejemplo los ejercicios, estudios de caso, etc.);
- » Que las organizaciones desarrollen estrategias concretas para la prevención y respuesta ante casos de violación de la ética de buena conducta;
- » Que las organizaciones y redes tengan la capacidad de adaptar la Guía para la Rendición de Cuentas según su contexto específico.

¿CÓMO USAR ESTE MANUAL?

Se diseñó el presente manual para utilizarse con 8 a 15 personas sobre dos o tres días. Las personas facilitadoras deben involucrar a participantes que trabajan con los hombres y niños en los derechos de las mujeres y la justicia de género de forma más amplia.

El manual contiene siete sesiones basadas en actividades que requieren una a tres horas cada una. Al final de Sesiones 4, 5 y 7, se solicita que las personas participantes llenen el formulario de Herramienta 2: “Poniéndolo en Práctica”, lo cual servirá de apoyo a las organizaciones para ponerse de acuerdo sobre las acciones de seguimiento.

MONITOREO DE LOS ÉXITOS

Antes de explorar las sesiones, tome el tiempo para rellenar la Herramienta 1: “El monitoreo de los éxitos – una evaluación organizacional de la rendición de cuentas.” Esta herramienta ayudará a su organización (o red) a establecer una línea de base para la rendición de cuentas, y resaltaré las áreas en que su equipo necesita enfocar su trabajo. Esta herramienta se basa en los Estándares de MenEngage para la rendición de cuentas. Siéntase libre de compartir los resultados de la línea de base con los otros participantes en la primera sesión para que también estén conscientes de las brechas.

Al final del taller sobre la rendición de cuentas, trabaje con un equipo pequeño y pónganse de acuerdo sobre un fecha futura para evaluar o monitorear el avance de la organización (o red). Queremos motivarlos a hacer esto de forma regular, por ejemplo en retiros organizacionales o reuniones anuales de las redes. Fortalecer la rendición de cuentas es un proceso continuo más que una actividad de una sola vez.

TERMINOLOGÍA CLAVE

Rendición de Cuentas – La Alianza MenEngage entiende “rendición de cuentas” como “el compromiso y la conducta apropiada que deben practicar los individuos y las organizaciones trabajando en el involucramiento de hombres y niños con relación a los grupos por los derechos de las mujeres y otros movimientos de justicia social. Significa la responsabilidad de escuchar, consultar y formar relaciones de colaboración igualitarias con estos grupos, asegurando que el trabajo de involucramiento de los hombres y niños haga una contribución real a la justicia social y la equidad de género”.

Dentro del contexto de trabajo de La Alianza MenEngage, “ser responsable en rendir cuentas” significa:

- » **Construir la equidad de género en todo lo que hacemos** y asegurar que nuestro trabajo con los hombres y los niños **contribuya al empoderamiento, a la garantía y al respeto de los derechos** de las mujeres y otras personas oprimidas bajo el sistema sexo-genero;
- » **Tener consciencia crítica del poder y el privilegio propio** además de **estar abierto a la crítica constructiva**;
- » **Tomar acciones para abordar las prácticas individuales e institucionales** que contradicen los principios de equidad de género y los derechos humanos, reconociendo cualquier daño causado y haciendo reparaciones;

- » **Respetar y promover el liderazgo de las mujeres** en los movimientos por la equidad de género y la justicia social;
- » **Crear estructuras de consulta y de colaboración con las organizaciones por los derechos de las mujeres.**

Femineidad – La forma en que las mujeres son socializadas y los discursos y prácticas que se asocian con las distintas formas de ser mujer. En breve, es lo que significa ser una mujer en una sociedad dada.

Feminismo – “Una gama de teorías y agendas políticas que buscan eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres debido al sistema sexo-género en conjunto con la clase, raza, etnia, habilidad, orientación sexual, ubicación geográfica, nacionalidad, y otras formas de exclusión social. El feminismo como agenda política ha evolucionado a través de los siglos, dándose forma según el contexto político particular y el momento histórico”. (Fuente: *Feminist Movement Builder’s Dictionary*. JASS. Segunda Edición. 2013)

Género – Relaciones de poder socialmente construidas a través de roles, comportamientos, actividades y atribuciones que una sociedad dada considere apropiado para los hombres y las mujeres.

Violencia basada en el género – Cualquier daño perpetrado contra la voluntad de una persona; que tenga un impacto negativo en la salud física o psicológica, el desarrollo y la identidad de la persona como resultado de las desigualdades de poder de género, y que explota las diferenciaciones entre macho y hembra, lo masculino y lo femenino.²

Equidad de género – La equidad de género no significa que los hombres y las mujeres son idénticos, sino que todas las personas independientemente de su identificación de género tienen igual valor y deben recibir un tratamiento igual. La equidad de género se logra cuando todas las personas independientemente de su identificación de género gocen de los mismos derechos y el mismo acceso

.....

2 Ward, J. (2002). *If Not Now, When? Addressing Gender-based Violence in Refugee, Internally Displaced and Post-conflict Settings*. New York: Reproductive Health for Refugees Consortium, Women’s Commission for Refugee Women and Children and the International Rescue Committee. Retrieved from <http://www.rhrc.org/resources/ifnotnow.pdf>.

a oportunidades, en las esferas privadas y públicas, e incluyendo la participación – pero sin limitarse a estos aspectos – en la economía, la política, la toma de decisiones, la educación y la salud.

Interseccionalidad – La interconexión entre múltiples identidades que incrementan la vulnerabilidad y la desigualdad en cuanto a privilegio y el poder, y que profundizan aún más las desigualdades y la injusticia. Las opresiones institucionalizadas (racismo, sexismo, homofobia, lesbofobia, transfobia, habilidad-ismo, xenofobia, clasismo, etc.) se interrelacionan y no pueden examinarse por separado, una de la otra.³

Masculinidades – Masculinidades se refiere a los patrones de actitudes y conductas que se asocian con ciertos ideales sobre la forma en que los niños y los hombres deben comportarse y su posición dentro de las relaciones de género.⁴ Los discursos y prácticas que se asocian con las distintas formas de ser hombre en la sociedad.

Patriarcado – El Patriarcado es un sistema de estructuras y arreglos institucionalizados, creado para sostener y reproducir la supremacía de los hombres y de lo masculino y la subordinación de las mujeres y lo femenino. El patriarcado como sistema es caracterizado por las relaciones desiguales de poder entre las mujeres y los hombres a través de las cuales las mujeres son sistemáticamente puestas en desventaja y oprimidas.

Sexo – Refiere a las diferencias biológicas y reproductivas basadas en los genitales, los cromosomas y las hormonas.⁵

Sexismo – El Sexismo es el conjunto de prejuicios, actitudes y creencias discriminatorias contra una persona o un grupo basado en las identidades de género percibidas o vividas. El sexismo es la ideología de la supremacía y la superioridad de los hombres y lo masculino, incluyendo todas las creencias que apoyan y sostienen esta ideología.⁶

Organizaciones por los derechos de las mujeres – Las organizaciones que se enfocan en avanzar los derechos de las mujeres y las niñas y cuyo liderazgo es de mujeres. Estas organizaciones pueden tener a hombres integrantes, o algunos hombres en posiciones de liderazgo, o pueden ser conformadas únicamente por mujeres.

3 MenEngage Alliance Global Strategic Plan 2017-20.

4 La Alianza MenEngage, UN Mujeres and UNFPA (2014), 'Men, Masculinities, and Changing Power: A Discusión Paper on Engaging Men in Gender Equality from Beijing 1995 to 2015': <https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/Men-Masculinities-and-Changing-Power-MenEngage-2014.pdf>.

5 RLC Curriculum. Transforming Masculinities towards Gender Justice: Foundational Knowledge for Action (2013). Regional Learning Community for East and Southeast Asia (RLC). Supported por the Partners for Prevention Program.

6 RLC Curriculum.

CREANDO UN ESPACIO SEGURO PARA CONVERSAR SOBRE LA RENDICIÓN DE CUENTAS

Además de contar con un buen currículo, necesitamos facilitadores/as de grupos que sean capaces de crear un ambiente acogedor y un espacio seguro para que todo el mundo pueda compartir sus reflexiones y experiencias sobre la rendición de cuentas. Los siguientes puntos son recordatorios básicos para aquellas personas que asuman este papel.

- » Como parte de la introducción al taller, proponga la creación de algunos acuerdos básicos o “reglas del juego” sobre el tipo de interacción que se espera entre las personas participantes. Estos acuerdos pueden elaborarse de forma participativa, a través de la cual los participantes hacen propuestas específicas para ser aprobadas por el grupo entero. Como facilitador/a, asegure que se resalten algunos elementos críticos, como la escucha activa, el respeto y la confidencialidad, para su inclusión en los acuerdos del grupo.
- » Sea la primera persona en garantizar los acuerdos del grupo y brinde el ejemplo en cuanto a la rendición de cuentas. Sin tomar demasiado espacio y tiempo, comparta sus propias experiencias y aprendizajes en este camino hacia la rendición de cuentas.
- » Modere efectivamente las discusiones de grupo: hay que incluir a todo el mundo, aclarar, sintetizar, monitorear el tiempo y dar un cierre adecuado a cada sesión o tema. Es importante motivar a todas las personas participantes a dar sus opiniones y compartir sus experiencias.

- » Monitoree los sentimientos del grupo y lo que necesiten, haciendo ajustes según lo que surja y tomando en cuenta las metas de aprendizaje para cada sesión.
- » Utilice descansos, discusiones en grupos pequeños, y algunas dinámicas de animación para mantener un ambiente relajado y para evitar el aburrimiento o la fatiga.
- » Lleve a cabo una evaluación del taller. Motive la retroalimentación honesta desde las personas participantes para poder mejorar el diseño y la ejecución de las sesiones.

SESIONES

The background features a gradient from light purple at the top to a darker purple at the bottom. A dark blue rectangular area is positioned in the upper left. Several overlapping, semi-transparent curved lines in shades of blue and purple sweep across the page, creating a sense of motion and depth.

SESIÓN 1

ENTENDIENDO LA RENDICIÓN DE CUENTAS

OBJETIVO:

Reflexionar colectivamente sobre el significado de la rendición de cuentas dentro del contexto de La Alianza MenEngage y establecer su relevancia para el trabajo de las personas participantes.

MATERIALES:

- » Lápices o lapiceros
- » Papel
- » Papelógrafo / papel de rotafolio
- » Marcadores

DURACIÓN RECOMENDADA:

1 hora

PROCEDIMIENTO:

1. Introduzca la sesión explicando que se reflexionará sobre el significado de la rendición de cuentas, dentro

y fuera de la organización o redes afiliadas con La Alianza MenEngage.

2. Escriba la palabra “RENDICIÓN DE CUENTAS” en un pedazo de papelógrafo.

3. Pregunte a las personas participantes lo que les viene a la mente cuando piensan en la palabra “RENDICIÓN DE CUENTAS” y escriba sus respuestas en el papelógrafo (utilizando una técnica de lluvia de ideas e incluyendo la contribución de cada una).

4. Presente en un papelógrafo la definición de rendición de cuentas (vea Terminología clave) de La Alianza MenEngage y cuelgue el papel con la definición en la pared, para que sea visible durante el resto de las sesiones.

5. Conduzca una discusión sobre las similitudes y diferencias entre la

lluvia de ideas sobre rendición de cuentas y la definición ofrecida. Aborde las brechas, incluyendo cualquier confusión sobre los significados y definiciones de la rendición de cuentas.

6. Sintetice las ideas claves de esta discusión, aclarando el entendimiento de la rendición de cuentas de parte de La Alianza MenEngage y sus elementos centrales.

MENSAJES CLAVES PARA PARTICIPANTES:

» La rendición de cuentas hacia los movimientos por los derechos de las mujeres es fundamental para el trabajo de involucramiento de hombres y niños en la justicia de género. Nuestro trabajo con los hombres y los niños nació del movimiento por los derechos de las mujeres. Nuestras organizaciones fueron fundadas con principios feministas y deben su existencia al trabajo revolucionario pionero del movimiento de mujeres.

» Para La Alianza MenEngage, la rendición de cuentas significa:

- Construir la equidad de género en todo lo que hacemos y ase-

gurar que nuestro trabajo con los hombres y los niños contribuya al empoderamiento, a la garantía y al respeto de los derechos de las mujeres y otras personas oprimidas bajo el sistema sexo-género;

- Tener consciencia crítica del poder y el privilegio propio además de estar abierto a la crítica constructiva;
- Tomar acciones para abordar las prácticas individuales e institucionales que contradicen los principios de equidad de género y los derechos humanos, reconociendo cualquier daño causado y haciendo reparaciones;
- Respetar y promover el liderazgo de las mujeres en los movimientos por la equidad de género y la justicia social;
- Crear estructuras de consulta y colaboración con las organizaciones por los derechos de las mujeres.

UNA HISTORIA CORTA PARA ILUSTRAR ESTA SESIÓN

La iniciativa de la India *Acción de los Hombres para Poner Alto a la Violencia contra las Mujeres* (Men's Action to Stop Violence Against Women - MASVAW) involucró a representantes de grupos de mujeres como "caja de resonancia" mientras reflexionaba sobre la forma en que la red realiza su trabajo. Durante el primer taller de construcción de capacidades con los hombres, MASVAW invitó a varias líderes feministas a co-facilitar. Ellas son de Jagori, un centro feminista de recursos que tiene un liderazgo importante.

Se solicitó que una de las representantes de Jagori formara parte del grupo de asesores de MASVAW's para que diera sus aportes sobre la evolución de las estructuras y procesos de la red. Después de estas contribuciones, se realizó un taller conjunto con Jagori sobre masculinidades, donde hubo una participación de 50% hombres y 50% mujeres de ambas organizaciones. Las colaboraciones que siguieron incluyeron movilizaciones alrededor de los 16 Días de Activismo y consultas a grupos por los derechos de las mujeres para llevar a cabo evaluaciones independientes del trabajo de MASVAW.

Se invitó un conjunto de feministas, que están en desacuerdo con el concepto de trabajar con los hombres en la promoción de la igualdad de género, a la asamblea general de MASVAW y a un taller de construcción de capacidades. Esto se hizo para que pudieran dar voz a sus preocupaciones y discutir las con los integrantes de la red.

SESIÓN 2

EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE MENENGAGE Y SU RELACIÓN CON LA RENDICIÓN DE CUENTAS

OBJETIVO:

Promover el cumplimiento del Código de Conducta de MenEngage y el entendimiento de la forma en que se conecta con Los Estándares para la Rendición de Cuentas de La Alianza MenEngage.

MATERIALES:

- » Copias⁷ del Código de Conducta de MenEngage (una por participante)
- » Papelógrafo/rotafolio o dispositivo de PowerPoint
- » Marcadores / lápices / lapiceros

DURACIÓN RECOMENDADA:

2 horas

.....
7 Cuando sea apropiado, asegúrese que una versión del Código de Conducta de MenEngage traducida en el idioma local esté disponible y preparada de antemano.

PROCEDIMIENTO:

1. Distribuya entre participantes las copias del Código de Conducta de MenEngage.
2. Explique que el Código de Conducta de MenEngage sirve de guía para que los miembros a nivel global, regional, nacional y organizacional, se comporten de manera consistente con los valores y principios de La Alianza. Estos valores y principios se centran en avanzar la equidad de género, los derechos humanos y la justicia social.
3. Divida el grupo grande en grupos pequeños y pídale que lean y compartan sus reflexiones y comentarios sobre el Código de Conducta. Cada grupo pequeño debe asignar la toma de notas a una persona, quien posteriormente comparte las reflexiones del grupo durante la sesión plenaria. Asigne 30 minutos para la discusión y reflexiones en grupos.

4. Después de reunir al grupo grande de nuevo, presente en un papelógrafo/ rotafolio (o en un Dispositivo de PowerPoint) las prácticas definidas en el Código de Conducta de MenEngage. En este momento no es necesario que explique cada una. Utilice este elemento como un apoyo visual para la discusión siguiente:

1. Crear ambientes de trabajo/ profesionales/laborales pacíficos e igualitarios
2. Promover la equidad de género y la justicia social fuera del centro de trabajo
3. No discriminar contra otras personas
4. Ser libre de la violencia
5. Priorizar los estándares éticos, la seguridad y el bienestar de todas las personas
6. Evitar conflictos de intereses
7. Practicar la mutua rendición de cuentas
8. Asegurar la transparencia a todos los niveles

5. Pida a las personas tomando notas en cada grupo pequeño que compartan las reflexiones más importantes de su grupo en cuanto al Código de Conducta. Aclare las preguntas o responda las inquietudes

relacionadas al contenido del Código de Conducta.

6. Pregunte al grupo: “¿Cómo se relaciona el Código de Conducta de MenEngage con los estándares de rendición de cuentas?”. Facilite una discusión breve sobre este punto y después sintetícela. Por ejemplo se puede decir que los estándares proveen un marco para implementar el Código de Conducta y que este último se enfoca más en el ámbito individual mientras los estándares incluyen las prácticas organizacionales.

7. Pregunte al grupo: ¿Hay algo que deberíamos cambiar o agregar a este Código de Conducta para que sea más relevante al contexto en donde ustedes viven o trabajan?

8. Discuta la posibilidad que la red o la organización incorpore, adapte o desarrolle su propio Código de Conducta basado en el de MenEngage a nivel global.

MENSAJES CLAVE PARA PARTICIPANTES:

- » La ética está en el corazón de nuestro Código de Conducta y nuestros Estándares de Rendición de Cuentas, y ambos sirven como guía para nuestros comportamientos individuales y prácticas colectivas.
- » Nuestros valores feministas y el

compromiso con la justicia, la equidad, la paz, el respeto, la no discriminación y la transparencia deben informar todo lo que hacemos.

- » Para construir la confianza—particularmente con las organizaciones por los derechos de las mujeres, las cuales históricamente tienen razones para desconfiar en los hombres—tenemos que actuar de forma ética. Debemos ser coherentes con nuestras creencias y discursos pro-feministas.
- » Debemos pedirnos cuentas los unos a los otros, considerando las prác-

ticas y los principios definidos en el Código de Conducta.

- » Ser responsable y rendir cuentas demuestra que estamos haciendo el mejor esfuerzo de vivir según los principios de equidad del género y los derechos humanos.
- » Ser responsable y rendir cuentas también nos ayuda, particularmente a los hombres y los niños, a hacer realidad los principios feministas y contribuir a desafiar el sistema y las estructuras que al final deseamos transformar.

UNA HISTORIA CORTA PARA ILUSTRAR ESTA SESIÓN

La Red de Masculinidad por la Igualdad de Género (RedMas) es una red nicaragüense de 20 organizaciones de la sociedad civil. Elaboraron un blog⁸ describiendo por qué decidieron construir su propio Código de Conducta, inspirado en el Código de Conducta Global de MenEngage. Recordaron también sus primeros diálogos con el movimiento de feministas en el país. Aquí hay un extracto de su escrito:

“Preocupados por la violencia hacia las mujeres y motivados por sus pares feministas, los hombres pro-feministas se organizaron para hacer su trabajo personal, compartiendo reflexiones en círculos privados, e iniciando el proceso externo de llegar a otros hombres para la sensibilización. Sin embargo muchas compañeras feministas no creían en el trabajo con los hombres. Analizaron que aún después del triunfo de la Revolución Sandinista los hombres siguieron con sus tendencias machistas, a pesar de las intenciones de construir el “hombre nuevo” dentro de una sociedad más justa. Nos contaron que el trabajo de masculinidades genera el discurso igualitario en los hombres, pero muchos siguen siendo machistas en su vida cotidiana.

Por esto nos comprometemos a cuestionar las relaciones de poder establecidas por los hombres. Por esto impulsamos este trabajo en varios frentes: la paternidad, la salud y los derechos sexuales y reproductivos, la prevención del VIH-SIDA, la

8 Autores: Douglas Mendoza y Ana María Bermúdez. Ver artículo completo en <http://menengage.blogspot.com/2017/01/key-experiences-in-contextualization-of.html>.

diversidad sexual y la prevención de la violencia. Las compañeras hicieron preguntas que nos desafiaron: ¿El trabajo con los hombres surgió de la incomodidad personal con el centro rígido de nuestra masculinidad, o nació de la solidaridad con el feminismo? Preguntaron sobre las intenciones y las motivaciones más profundas de nuestro trabajo con los hombres. ¿Es para hacer reformas que preservan el poder de los hombres o es para aliarse con el movimiento feminista y así dismantelar el poder patriarcal de los hombres?

Las compañeras nos dijeron que hay que cuestionar a los hombres. Aquí está la esencia de la rendición de cuentas. Desaprender el machismo es un proceso lento, con avances y retrocesos. Por esto necesitamos un diálogo constante con el movimiento de mujeres.

También plantearon algunos de los riesgos involucrados en el trabajo con los hombres: se puede diluir el análisis de poder, reduciéndolo a un problema superficial de comunicación; ubicando a los hombres en un papel de víctima (“los hombres sufriendo del machismo”); o evadiendo el abordaje de temas clave como la homofobia.

Estas reflexiones críticas nos comprometen a crear mayores espacios de diálogo con el movimiento de mujeres, forjando alianzas concretas y mejorando nuestras prácticas internas como red.”

SESIÓN 3

EXPERIENCIAS CON LA RENDICIÓN DE CUENTAS

OBJETIVO:

Identificar buenas prácticas de rendición de cuentas y motivar a otros a asumirlas.

MATERIALES:

- » Papelógrafos/rotafolios
- » Marcadores
- » Una pizarra para escribir las respuestas de participantes

DURACIÓN RECOMENDADA:

2 horas

PROCEDIMIENTO:

1. Divida al grupo de participantes en grupos pequeños (pueden ser pares o grupos de tres). Ya que en esta sesión se pedirá a las personas participantes compartir experiencias personales relacionadas con la rendición de cuentas, comience ahora pidiendo que compartan algo personal pero más ligero (por ejemplo, algo bueno o nuevo que les sucedió la semana pasada).

2. Presente en un papelógrafo/rotafolio o una diapositiva de PowerPoint los siguientes elementos incluidos en la definición y el entendimiento de La Alianza MenEngage sobre la rendición de cuentas:

- » Construir la equidad de género en todo lo que hacemos y asegurar que nuestro trabajo con los hombres y los niños contribuya al empoderamiento, a la garantía y al respeto de los derechos de las mujeres y otras personas oprimidas bajo el sistema sexo-género;
- » Tener consciencia crítica del poder y el privilegio propio, además de estar abierto a la crítica constructiva;
- » Tomar acción para abordar las prácticas individuales e institucionales que contradicen los principios de equidad de género y los derechos humanos, reconociendo cualquier daño causado y haciendo reparaciones;
- » Respetar y promover el liderazgo de las mujeres en los movimientos por la equidad de género y la

justicia social;

- » Crear estructuras de consulta y colaboración con las organizaciones por los derechos de las mujeres.

3. Considerando los elementos mencionados arriba, solicite al grupo que piense en un momento cuando actuaron de forma responsable en rendir cuentas sobre su trabajo con hombres y niños. Haga las siguientes preguntas para profundizar sobre estas experiencias:

- » ¿Qué hizo?
- » ¿Cómo lo hizo? ¿Con quién/es?
- » ¿Por qué decidió tomar acción, o cuál fue la motivación detrás de tomar acción?
- » ¿Cuáles fueron las reacciones de otras personas a su alrededor?
- » ¿Qué sucedió finalmente? (Los resultados de su intervención)

4. Después de 10 minutos, pida que cada grupo presente sus experiencias. Dé la misma cantidad de tiempo para la presentación de cada grupo.

5. Sintetice algunos elementos críticos compartidos en las historias, tales como las prácticas prometedoras, aprendizajes o puntos claves que

podrían conllevar a discusiones profundas.

Algunos titulares sugeridos para sintetizar la discusión:

- » Formas en que hemos practicado la rendición de cuentas en nuestro trabajo y vidas personales
- » Formas en que la organización/red ha promocionado la rendición de cuentas
- » ¿A quiénes debemos rendir cuentas?
- » Desafíos en la rendición de cuentas y cómo pueden superarse o manejarse.

6. Con base en las experiencias y reflexiones compartidas por las personas participantes, utilice en la sesión plenaria algunas de las siguientes preguntas para llevar a cabo una discusión final:

- » ¿Hay privilegios individuales y organizacionales que se ponen en riesgo si se rinde cuentas? ¿Cuáles son? ¿Por qué?
- » ¿Cómo podría esto afectar tu decisión de rendir y de exigir a otros que rindan cuentas?
- » ¿Cómo podemos apoyarnos para asumir esta responsabilidad? ¿Qué métodos podemos utilizar?

MENSAJES CLAVE PARA LAS PERSONAS PARTICIPANTES:

Cierre la discusión grupal usando las ideas centrales y aprendizajes que surgieron en el grupo.

Considere también agregar los puntos siguientes:

- » Rendir cuentas es difícil—“aún” para nosotros como activistas por la equidad de género (!)—porque requiere desafiarnos consistentemente y reflexionar sobre nuestras propias acciones, y como nos afecta el poder y nuestros privilegios;
- » Al demostrar la rendición de cuentas, mostramos respeto por las personas con las cuales trabajamos, incluyendo a los grupos y activistas por los derechos de las mujeres, y la gente involucrada en nuestras propias relaciones personales;
- » Rendir cuentas requiere apertura, la capacidad de escuchar, la transparencia y la honestidad, y por lo tanto puede fortalecer nuestras relaciones;
- » Rendir cuentas nos abre hacia oportunidades para la reflexión crítica y el desarrollo personal. Nos permite reflexionar sobre, y responder a, los desafíos políticos, sociales, y morales a nuestro alrededor.

UNA HISTORIA BREVE PARA ILUSTRAR ESTA SESIÓN

Lo siguiente es un extracto del texto de un blog escrito por integrantes de la Red Norteamericana de MenEngage⁹ (NAMEN). El fragmento de la historia que aquí aparece incluye solo algunas de las reflexiones sobre los esfuerzos de NAMEN de exigir cuentas a una organización de hombres por comportamientos opresivos contra una activista y presentadora feminista durante una conferencia en el 2013.

“A finales del 2013, varias personas activistas (hombres, mujeres y trans) se acercaron a NAMEN para exponer un asunto surgido con la Organización Nacional para Hombres contra el Sexismo (National Organization for Men Against Sexism -NOMAS) durante su conferencia de verano en Michigan titulado “Forjando la Justicia.” NAMEN entró en un proceso con NOMAS para tratar de abordar algunos de los cuestionamientos que surgieron sobre un integrante del consejo de NOMAS por sus acciones en la conferencia. En Noviembre del 2013, enviamos una carta a NOMAS solicitando que los miembros consideraran algunos puntos claves relacionados a la falta de rendición de cuentas. No recibimos respuesta. Después de varios intentos de comunicación con el Consejo de NOMAS, finalmente pudimos participar en una llamada con sus representantes en Mayo del 2016. Seis meses más tarde en Noviembre del 2016, recibimos una respuesta

9 Autores: Rus Ervin Funk, Chuck Derry, Cliff Leek, & Humberto Carolo. Ver artículo completo en: <http://namen.wildapricot.org/Articles/4983042>.

de la junta directiva indicando su satisfacción con los procesos de rendición de cuentas relacionados con los incidentes ocurridos en la conferencia “Forjando la Justicia” de 2013 y declarando que para ellos éstos se habían completado y que ya no tenían más interés en abordar el asunto. En Abril del 2017 respondimos al Consejo de NOMAS.

(...)

Este proceso inicial con NOMAS fue un paso que sentimos apropiado en cuanto al tema de la rendición de cuentas – “llamando la atención a nivel interno”. Ha sido un proceso largo que a veces nos hubiera gustado poder “simplemente dejar ir”. Debido a la respuesta y también la falta de respuesta de NOMAS, nos han cuestionado con que deberíamos simplemente “dejarlo ir” o denunciarlo a nivel público.

NAMEN ha trabajado desde 2013 en tratar de involucrar a NOMAS en un intercambio de pensamiento y preocupaciones relacionados a la rendición de cuentas. Esto resultó, después de muchos intentos de parte nuestra, en un email, una llamada telefónica y una vez más, meses de retraso, antes de recibir finalmente la respuesta de su Consejo. Todas estas comunicaciones sucedieron como intercambios privados. Debido a nuestras preocupaciones continuas sobre la limitada responsabilidad de NOMAS, sentimos una obligación ética de exponer públicamente nuestros intentos de involucrar al grupo en estas discusiones y solicitudes de acción en cuanto a la rendición de cuentas y la transparencia. Finalmente enfrentamos una falta de resultados sustantivos de parte de NOMAS, con relación a nuestros esfuerzos.

SESIÓN 4

TRABAJANDO EN ALIANZA CON LAS MUJERES Y CON LAS ORGANIZACIONES POR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

OBJETIVO:

Reflexionar sobre cómo trabajamos en relaciones de alianza con las organizaciones por los derechos de las mujeres y en la discusión de estrategias para construir y/o fortalecer estas relaciones.

MATERIALES:

- » Cinta adhesiva
- » Papelógrafo/rotafolio
- » Marcadores

DURACIÓN RECOMENDADA:

3 horas

PROCEDIMIENTO:

Parte I. Los estándares para la rendición de cuentas de la Alianza MenEngage como herramientas para

fortalecer relaciones de socio con organizaciones por los derechos de las mujeres

1. Introduzca esta sesión con la siguiente explicación: Mientras crece el trabajo de involucramiento de los hombres y niños, se necesita cada vez más reflexiones sobre cómo asegurarse que los individuos, las organizaciones y redes se responsabilicen siempre por la rendición de cuentas y que actúen como aliados/as para las mujeres y niñas, y los movimientos liderados por mujeres feministas. Buscamos diálogos abiertos, colaboraciones y relaciones de socio con las compañeras luchando por los derechos de las mujeres, además de promover estas prácticas dentro de nuestras organizaciones.

2. Presente al grupo los siguientes Estándares de Rendición de Cuentas de la Alianza MenEngage:

Estándar 3. “Los integrantes de MenEngage buscarán la colaboración, el dialogo abierto y la crítica constructiva de organizaciones por los derechos de las mujeres y otros actores claves”

Estándar 4. “Los integrantes de MenEngage involucrarán a los grupos por los derechos de las mujeres y otros actores claves para mejorar sus programas e iniciativas sobre la igualdad de género”

Estándar 7. “Los integrantes de MenEngage promoverán el liderazgo de las mujeres dentro de la organización, y/o incluirán a representantes de organizaciones por los derechos de las mujeres en sus juntas directivas o entidades similares de dirección”

3. Explique que éstos son estándares mínimos de rendición de cuentas establecidos por la Alianza MenEngage para trabajar con las mujeres y los grupos por los derechos de las mujeres. Léalos en voz alta.

4. Divida el grupo en grupos más pequeños y pida a las personas participantes que compartan lo que piensan sobre los estándares. Algunas preguntas que pueden discutir son:

» ¿Está de acuerdo con cada uno de estos estándares? ¿Por qué (sí o no)?

» ¿Hasta qué punto su organización y su red ha logrado poner en práctica estos estándares?

» ¿Cuáles son los obstáculos y cuáles son los factores en juego?

» ¿Qué soluciones podemos adoptar?

5. Después de juntarse de nuevo en el grupo grande, pida a los representantes de cada grupo pequeño que compartan las reflexiones más importantes sobre los Estándares de Rendición de cuentas en cuanto a la relación de socio con las organizaciones por los derechos de las mujeres. Averigüe con las personas participantes si hay algún punto que no esté claro, y responda a cualquier pregunta que puedan tener.

Parte II. Las prácticas de MenEngage que aportan a la construcción de alianzas con las mujeres y las organizaciones por los derechos de las mujeres

6. Presente los siguientes mecanismos sugeridos que forman parte de los “Estándares y Lineamientos de MenEngage para la Rendición de Cuentas” y que contribuyen a la construcción de relaciones de socio con las mujeres y las organizaciones por los derechos de las mujeres.

Nivel Nacional

(1) Los comités ejecutivos nacionales de MenEngage incluirán por lo menos dos organizaciones por los derechos de las mujeres

(2) Realizarán **al menos** reuniones bianuales con actores clave (por ejemplo grupos por los derechos de las mujeres, las niñas y los niños)

Nivel organizacional

(1) Cuando se planeen los programas o iniciativas, invite a actores claves, especialmente organizaciones por los derechos de las mujeres, a integrarse como parte del comité ejecutor o como asesores técnicos

(2) Desarrolle políticas que promuevan el liderazgo de las mujeres dentro de la organización, por ejemplo decidir que 50 por ciento de la Junta Directiva sea de organizaciones por los derechos de las mujeres

(3) Nombre a mujeres para asumir posiciones de liderazgo dentro de la organización

7. Divida el grupo en grupos más pequeños (podrían ser los mismos grupos si el tiempo apremia) y pida a las personas participantes que compartan sus pensamientos sobre estas prácticas y mecanismos. Algunas preguntas podrían ser:

» ¿Conocen a alguna organización o red que ya haya puesto en práctica algunos de estos mecanismos?

» ¿Estas recomendaciones son viables en tu organización o red?

» ¿Qué otras estrategias o soluciones has utilizado o considerado?

8. Una vez que estén en el grupo grande de nuevo, facilite una discusión sobre las preguntas mencionadas y escriba las ideas y recomendaciones clave que surjan del grupo.

9. Acciones de seguimiento: Como paso final, o en el grupo o con un grupo de trabajo sobre la rendición de cuentas, use la herramienta #2: “Poniéndolo en Práctica - Cronograma para Completarlo” para establecer cómo y cuándo la organización pondrá en práctica las soluciones y quién(es) lo hará(n).

Parte III. Complejidades que surgen cuando intentamos responsabilizarnos por la rendición de cuentas con organizaciones por los derechos de las mujeres

10. Discutir estas preguntas en el grupo grande:

- » ¿Cómo manejamos, como integrantes de la Alianza MenEngage, los múltiples intereses en juego – y a veces en conflicto – entre los distintos grupos por los derechos de las mujeres?
- » ¿Cómo puede una organización manejar conflictos entre distintas organizaciones por los derechos de las mujeres entre las cuales puedan haber desacuerdos sobre el valor o no de involucrar a los hombres y niños en la igualdad de género?

11. Sintetice la discusión afirmando que no hay una respuesta correcta o equivocada. Más bien es importante que cada organización tenga una estrategia clara para el manejo de conflictos alrededor de la rendición de cuentas.

MENSAJES CLAVE PARA LAS PERSONAS PARTICIPANTES:

- » Es importante reconocer que nuestro trabajo con los hombres y niños

es complementario al objetivo general de los derechos y empoderamiento de las mujeres y niñas.

- » Sin cargar a las activistas feministas con más trabajo, deberíamos buscar retroalimentación de parte de las organizaciones por los derechos de las mujeres e invitarlas a participar en nuestros procesos de toma de decisiones, asignando, por ejemplo, cierta cantidad de lugares en la Junta a integrantes de organizaciones por los derechos de las mujeres, o creando ‘consejos de asesoría’ con las organizaciones de mujeres.
- » Esto es particularmente importante cuando se planifican nuevas iniciativas de trabajo con los hombres y niños, para que sean responsables en la rendición de cuentas y consulten con las activistas por los derechos de las mujeres y otros grupos por la justicia social.
- » Es nuestra responsabilidad ser sensibles y cuidadosos para que nuestro involucramiento en el campo de la igualdad de género no refuerce, contra nuestras intenciones, las desigualdades de poder subyacentes.

UNA HISTORIA BREVE PARA ILUSTRAR ESTA SESIÓN

Lo que sigue es un extracto del boletín de *MenEngage África* donde se reporta una experiencia de la relación de alianza entre la Red MenEngage de Kenia y una organización de mujeres que trabaja en el contexto de la escuela para promover los derechos de las niñas.

“En Febrero del 2016, se formó un relación de socios entre la Alianza MenEngage de Kenia – KEMEA, su miembro fundador la Fundación Margaret Wanzuu y otro integrante de la Alianza llamada la Organización basado en la Fe para el Empoderamiento de las Niñas (YoungGirlsEmpowerment Faith-Based Organisation YGE-FBO). El propósito fue proveer toallas sanitarias y ropa interior a las estudiantes en una escuela con pocos fondos en un vecindario pobre de Mukuru, en Nairobi, la capital de Kenia. Titulado “Manteniendo en la escuela a las niñas de barrios pobres – Terminando con el período de vergüenza”, el programa busca beneficiar anualmente a 3,600 niñas que viven en situaciones de pobreza.

Durante muchos años las estudiantes indigentes en las áreas meta han sufrido la indignidad de carecer de toallas sanitarias durante el período menstrual. Se recolectaron entrevistas en varias escuelas de los barrios marginales de Nairobi que revelaron que las niñas que no tienen acceso a las toallas sanitarias muchas veces recurren a métodos de calidad inferior o antihigiénicos para contener la salida de la sangre menstrual, mientras otras no usan ningún método del todo.

El uso de materiales de calidad inferior o antihigiénicos las expone a peligros de salud, estigma y discriminación. Se ha identificado la carencia de productos sanitarios como uno de los desafíos mayores que obstaculizan a la educación de las niñas y que incide centralmente en la disparidades de género en el sistema de educación en Kenia. Las entrevistadas declararon que faltan a clase, fingen estar enfermas o se retiran de sus pares y de actividades extracurriculares durante la menstruación, y que esto afecta su escolaridad.

(...)

La carencia de toallas sanitarias también resulta en que muchas niñas opten por ausentarse de las clases durante la menstruación para evitar el estrés de no tener toallas sanitarias. Pero los efectos de esto es la interrupción de su proceso de aprendizaje.

(...)

Para asegurar la sostenibilidad del programa “Manteniendo en la escuela a las niñas de barrios pobres – Terminando con el período de vergüenza” KEMEA, la Fundación Margaret Wanzuu e YGE-FBO se han asociado con personas individuales y organizaciones comunitarias y religiosas para apoyar a la recaudación de fondos. Las estrategias de sostenibilidad incluyen identificar a socios que puedan adoptar a una escuela con la cual se comprometen a seguir proveyendo las toallas sanitarias sobre un tiempo sostenido.”

SESIÓN 5

ESTRATEGIAS PARA PONER EN PRÁCTICA LOS ESTÁNDARES Y LINEAMIENTOS PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS EN MI RED U ORGANIZACIÓN

OBJETIVO:

Discutir cómo los integrantes pueden promover buenas prácticas de rendición de cuentas y prevenir violaciones al Código de Conducta de MenEngage.

MATERIALES:

- » Copias del cuadro síntesis de los Estándares y Lineamientos de MenEngage para la Rendición de Cuentas (incluido en el anexo de este manual)
- » Papelógrafo/rotafolio
- » Marcadores

DURACIÓN RECOMENDADA:

2 horas

PROCEDIMIENTO:

1. Explique que esta sesión trata de

desarrollar estrategias para vivir los valores establecidos en el Código de Conducta de MenEngage y promover la puesta en práctica de la rendición de cuentas.

2. Reparta copias del cuadro síntesis de los Estándares y Lineamientos de MenEngage para la Rendición de Cuentas.

3. Explique que este documento presenta un marco general estándar para la rendición de cuentas de la Alianza MenEngage a nivel global. Sin embargo, es importante contextualizar cómo se logran estos estándares de forma que este alineado con la organización o red en cuestión.

4. Divida a las personas participantes en cuatro grupos y asigne dos estándares de rendición de cuentas a cada grupo según la tabla siguiente.

Grupos de discusión	Síntesis breve por estándar
Grupo 1: Estándares 1 y 5	Líderes e integrantes de MenEngage promueven estándares de rendición de cuentas dentro y fuera de las redes
Grupo 2: Estándares 6a y 6b	Los integrantes de MenEngage establecen, divulgan y educan sobre las políticas institucionales de la organización
Grupo 3: Estándares 8 y 10	Los integrantes de MenEngage entienden el Código de Conducta de MenEngage, o su adaptación local Todas las personas integrantes de MenEngage firman su acuerdo con el Código de Conducta
Grupo 4: Estándares 11 y 12	Los integrantes de MenEngage conocen y ponen en práctica los Estándares y Lineamientos de MenEngage para la Rendición de Cuentas. Los integrantes de la Alianza MenEngage implementan iniciativas que promueven auto-reflexiones críticas y desafíos al estatus quo social.

Note que estamos dejando fuera cuatro estándares: tres ya discutidos en sesión #4 (con relación a las organizaciones por los derechos de las mujeres) y el estándar sobre la investigación.

5. Pida que discutan las siguientes preguntas y que escriban sus respuestas en un papelógrafo/ rotafolio:

- » ¿Están de acuerdo con estos estándares? ¿Por qué sí o no?
- » ¿Hasta qué punto ya están integrados estos estándares en las organizaciones y redes a las

cuales pertenecemos? (En una escala de 1 a 5: donde el 5 significa completamente integrado y puesto en práctica)

- » ¿Cómo podemos poner en práctica estos estándares en nuestra organización y/o red (unos o dos estrategias)?

Nota: Los “Estándares y Lineamientos de MenEngage para la Rendición de Cuentas” proveen un marco guía sobre la manera en que éstos se ponen en práctica, pero hay que motivar a que los grupos vean mas allá de éstos y creen estrategias propias que tengan sentido para sus organizaciones.

6. Haga que cada grupo presente los papelógrafos y solicite retroalimentación del resto de las personas participantes.

7. Junte todo el grupo grande. Si es apropiado para el flujo de la conversación, use algunas de las siguientes preguntas:

- » ¿Cuáles son los posibles desafíos al asegurar que implementen estos estándares (por ejemplo: tiempo y energía, falta de fondos, apatía del personal, falta de rendición de cuentas según los estándares mismos tales como que no haya nadie para darles seguimiento, etc.)?
- » ¿Cómo podemos superar estos desafíos?
- » ¿Hay algunos estándares de rendición de cuentas que faltan y que también deberíamos poner en práctica? Si es así, ¿cuáles son?

MENSAJES CLAVE PARA LAS PERSONAS PARTICIPANTES:

- » La rendición de cuentas no es un proceso reactivo, que responsabiliza a las personas cuando cometen un error, sino un proceso proactivo y

positivo de ser un aliado, apoyando a otras personas y previniendo problemas.

- » Al practicar la rendición de cuentas en múltiples niveles de nuestra organización estamos asegurando que las medidas tomadas sean sostenibles y que apoyen nuestra visión de cambiar el sistema a nuestro alrededor que fomenta las desigualdades y las injusticias.
- » El enfoque mayor de nuestras acciones debería ser en la prevención más que en la respuesta. Sin embargo, a pesar de nuestro énfasis en la prevención, habrá casos de ruptura con estos estándares que requerirán respuestas a estos problemas. La siguiente sesión se enfoca en qué hacer como organización si ocurre una violación de la rendición de cuentas.

ACCIÓN DE SEGUIMIENTO:

Como paso final, o en el grupo o con un grupo de trabajo sobre la rendición de cuentas, use la herramienta “Poniéndolo en Práctica- Cronograma para Completarlo” para determinar como y cuando la organización pondrá en práctica las soluciones propuestas, y quien(es) lo hará(n).

UNA HISTORIA BREVE PARA ILUSTRAR ESTA SESIÓN

La Secretaría Global de MenEngage está involucrada en la incidencia en políticas internacionales en espacios claves de las Naciones Unidas. El año pasado (2017), durante la Sesión 35 del Consejo de Derechos Humanos se presentó una resolución dedicada específicamente al involucramiento de los hombres y niños en prevenir y responder a la violencia contra todas las mujeres y niñas. La Secretaría Global hizo cabildeo con las delegaciones de los Estados Miembros para la inclusión de un lenguaje fuerte sobre enfoques transformadores de género que involucran a los hombres y niños. Este esfuerzo fue exitoso y conllevó a avances en el texto y en la inclusión de un marco transformador de género sobre el involucramiento de los hombres y niños.

Antes de la adopción final de la resolución en la sesión plenaria, los Estados regresivos utilizaron los mecanismos establecidos para eliminar elementos claves incluidos en la resolución que reafirmaban los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y niñas, además del derecho de las defensoras de derechos humanos de las mujeres a tener una voz. Aunque estos Estados no buscaban modificar la parte sobre el involucramiento de los hombres y niños, el ataque contra los derechos de las mujeres y niñas representó una oportunidad para practicar la rendición de cuentas.

Con el afán de mantener una rendición de cuentas plena a organizaciones y activistas por los derechos de las mujeres, la Secretaría Global se reunió con una coalición líder en la lucha por los derechos de las mujeres. Se diseñó una estrategia conjunta de incidencia dirigida por voces feministas, para movilizar a los integrantes de la Alianza MenEngage en países claves a presionar a sus gobiernos en apoyo de los derechos de todas las mujeres y niñas. Los integrantes de muchas regiones se juntaron para incidir en los tomadores de decisión en sus contextos nacionales, mientras a la par trabajaba la organización por los derechos de las mujeres en presionar a las delegaciones de los mismos gobiernos en Ginebra. Debido a este esfuerzo colectivo, se adoptó la resolución sin modificaciones, e incluía el texto reafirmando derechos de todas las mujeres y niñas.

SESIÓN 6

PROMOVIENDO AUTO-REFLEXIONES CRÍTICAS SOBRE EL PODER Y LOS PRIVILEGIOS DE LOS HOMBRES Y LO MASCULINO

OBJETIVO:

Demostrar la facilitación de una sesión que promueva las auto-reflexiones críticas sobre el poder y los privilegios de los hombres y lo masculino, tal como se sugiere en el Estándar #12 de MenEngage.

MATERIALES:

- » Copias¹⁰ de cuestionarios con las preguntas críticas incluidas al final de esta sesión.

DURACIÓN RECOMENDADA:

2 horas

.....
¹⁰ Es importante traducir este documento al idioma local donde sea apropiado.

PROCEDIMIENTO:

1. Explique que esta sesión va a profundizar en el ámbito individual sobre los estándares de rendición de cuentas, creando un espacio para la reflexión personal y el diálogo honesto sobre nuestros propio procesos de cambio.
2. Reparta copias de los cuestionarios con las preguntas críticas incluidas al final de esta sesión.
3. Solicite que trabajen en el ámbito individual (y en silencio), revisando y respondiendo cada pregunta del cuestionario. Es importante permitir suficiente tiempo para este trabajo personal. Las mujeres que participen en esta sesión podrían enfocarse en la segunda parte del cuestionario.

4. Divida a las personas participantes en grupos pequeños (pueden ser pares o grupos de tres). Solicite que compartan algo sobre su trabajo con el cuestionario.

5. Junte de nuevo el grupo grande e invite a las personas participantes que compartan algo de las conversaciones que sostuvieron en los grupos pequeños, u otras reflexiones que pudieran tener.

MENSAJES CLAVE PARA LAS PERSONAS PARTICIPANTES:

» Reconocer el privilegio y ser sensible al poder en las relaciones son factores importantes en el proceso de rendición de cuentas. La mayor parte de los hombres no tienen consciencia de lo privilegiados que son debido al sistema patriarcal, aún cuando también les haga daño. El privilegio muchas veces es invisible para los grupos dominantes de la sociedad.

» “Ser un aliado es un proceso de toda la vida y por tanto requiere trabajar cotidianamente, así que [como hombre] deberías sentirte cómodo al admitir que hay áreas donde luchas y necesitas apoyo. Esto forma parte de la Rendición de Cuentas.” (Extracto de la Guía: *Previniendo la Violencia contra las Mujeres y Niñas: Involucrando a los Hombres a través de Prácticas de Responsabilización* por el Comité Internacional de Rescate-IRC¹¹).

» Es un desafío para los hombres salir de sus privilegios y condicionamientos, debido al hecho que son gobernados por un sistema que los privilegia en muchos sentidos. Sin embargo, es posible aprender a confrontar el sexismo propio y también apoyar de manera positiva a otros con la rendición de cuentas a las mujeres y niñas.

.....
11 *Engaging Men Through Accountable Practice*
EMAP, 2014 International Rescue Committee

CUESTIONARIO PARA HOMBRES

PREGUNTAS CRÍTICAS SOBRE EL PODER Y LOS PRIVILEGIOS DE LOS HOMBRES Y LO MASCULINO

Lea las siguientes declaraciones y examine si experimenta estos sentimientos o se involucra en estos comportamientos. Pon una palomita (o 'tick') al lado de los elementos que identifica y ponga ejemplos.

	Me identifico con esto	Incierto	No me identifico con esto
Cuando las mujeres señalan las normas, actitudes o prácticas dañinas de los hombres (o la masculinidad) me siento personalmente atacado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dependo de las mujeres para educarme sobre mi propio comportamiento dañino.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es importante para mí argumentar que los hombres también son víctimas de violencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me han dicho que a veces actúo de manera discriminatoria hacia las mujeres y niñas sin saberlo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hablo por las mujeres e intento explicar sus posiciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muchas veces tengo dificultad al trabajar con las mujeres en los proyectos y tareas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me siento desilusionado cuando las mujeres no reconocen mis esfuerzos para desafiar el sexismo y la dominación masculina.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me gustaría tener mas reconocimiento y oportunidades de liderazgo ahora que he estado involucrado desde hace tiempo en involucrar a los hombres y en la equidad de género.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Reflexione sobre cada una de estas afirmaciones y comparta ejemplos personales para aquellas con las que se identifica.

CUESTIONARIO PARA TODO EL MUNDO

1. ¿Cómo hacer que los hombres sean más conscientes de sus privilegios y de la forma (inconsciente) en que éstos refuerzan el patriarcado?
2. ¿Cómo reaccionarías si alguien te pide cuentas por tu conducta o decisiones?
3. ¿De qué manera se reproduce el privilegio masculino en nuestras organizaciones y comunidades?
4. ¿Cómo sería el confrontar o pedir cuentas a otros?
5. ¿Cómo y cuándo decides intervenir?
6. ¿Cuáles son los riesgos en exigir una rendición de cuentas, especialmente cuando se trata de colegas, aliados, amistades, miembros de la familia o donantes de fondos?

SESIÓN 7

DESARROLLANDO ESTRATEGIAS PARA ESTAR PREPARADOS Y PARA RESPONDER EN CASO SURJAN PROBLEMAS

OBJETIVO:

Desarrollar mecanismos concretos y relevantes que permitan estar preparados y dar respuestas efectivas a posibles violaciones al Código de Conducta de parte de miembros de La Alianza.

Practicar el manejo de situaciones difíciles en que los hombres abusan de su poder o refuerzan ideas sexistas y discriminatorias.

MATERIALES:

- » Copias de los estudios de caso incluidos al final de esta sesión

DURACIÓN RECOMENDADA:

2 horas

PREPARACIÓN:

Si es necesario, adapte estos estudios de casos para que reflejen más exactamente los aspectos de rendición de cuentas que enfrentan (usted y sus colegas) en el contexto particular.

PROCEDIMIENTO:

1. Explique el objetivo de esta sesión.
2. Divida a la gente en grupos de tres o cuatro participantes y asigne un estudio de caso por grupo.
3. Deje que los grupos pequeños preparen un juego de roles o socio drama breve para actuar y ejemplificar el estudio de caso asignado y la respuesta propuesta. De alrededor de 5 a 10 minutos para preparar un juego de roles de 5 minutos.

4. Invite al primer grupo a presentar su juego de roles.

5. Haga las siguientes preguntas una vez que el primer grupo termine:¹²

- » ¿Qué piensan sobre este caso?
¿En qué medida esta escena representa la realidad (o no)?
- » ¿Cuál es su opinión sobre la forma en que se manejó el problema?
- » ¿Qué otras respuestas podemos proponer como alternativas a lo que presentó este grupo?

6. Solicite que los otros grupos presenten sus juegos de roles uno por uno con espacios para las mismas preguntas cada vez.

7. Provea una síntesis de los procedimientos sugeridos en los Estándares de Rendición de Cuentas para manejar quejas y preocupaciones. Analice con el grupo entero la validez y relevancia de estas recomendaciones y cómo podrían adaptarse a este contexto.

DISCUSIÓN:

¿Cuáles de estas respuestas pueden ponerse en práctica ahora?

¿Qué tipo de apoyo necesitamos para poner en práctica estas respuestas?

..... ●
12 Algunas preguntas adaptadas del Currículo RLC: *Transformando Masculinidades hacia la Justicia de Género: Conocimientos Fundantes para la Acción*. 2013

MENSAJE CLAVE A LAS PERSONAS PARTICIPANTES:

» A veces una violación de la rendición de cuentas viene de los lugares más inesperados—de un amigo cercano o colega. En estos casos, es difícil responder adecuadamente por el temor de arruinar una amistad o una conexión profesional o laboral. Sin embargo, la rendición de cuentas es una parte crítica de desafiar el privilegio, el estatus y el poder de los hombres.

ACCIÓN DE SEGUIMIENTO:

Como paso final, use la herramienta “Poniéndolo en Práctica – Cronograma para Completarlo” para determinar cómo y cuándo las organizaciones presentes implementaran los lineamientos para la rendición de cuentas.

Note, sin embargo, que algunas de las respuestas a violaciones de la rendición de cuentas podrían ser más individuales (por ejemplo, hablar en privado con un colega sobre un comentario sexista que hizo sobre los cuerpos de las mujeres). Para estos casos considere crear un “documento personal” al que pueden referirse los colegas, poniéndolo cerca de, o en, sus escritorios o lugares de trabajo para recordarle de la acción individual que deben tomar.

ESTUDIOS DE CASO

ESTUDIO DE CASO #1

Sandra, una mujer de la gerencia participa con usted y otros colegas hombres en una reunión con la dirección de su organización. Observas que los hombres tienden a hablar entre sí, que cortan a Sandra en medio de su intervención, y que el director sólo se dirige a los hombres que están presentes. Cuando Sandra intenta contribuir a la discusión muchas veces la ignoran y en cierto momento un colega hasta chequea su teléfono en vez de escucharla.

¿Qué haces en esta situación?

ESTUDIO DE CASO #2

Entre varios colegas deciden llevar a almorzar a un joven voluntario en su primer día de trabajo. Mientras conversan sobre sus planes para el fin de semana, le preguntan si piensa ver una película en el cine. El contesta, “No, todas las películas en este momento son para maricones. A mí me gustan las películas de acción y aventura.”

¿Qué haces en esta situación?

ESTUDIO DE CASO #3

Un día usted esta en camino al trabajo. En el camino nota una valla publicitaria con una campaña para el uso del condón recién lanzada por una organización que es parte de la red. El anuncio declara “Oye hombre, depende de TI lograr que tu pareja use un condón.”

¿Qué haces en esta situación?

ESTUDIO DE CASO #4

Usted forma parte de un comité de revisión de la red local de MenEngage y recientemente recibió una aplicación de una organización local que quiere ser integrante. Sin embargo, mientras avanza el proceso de aplicación, usted y otros integrantes comienzan a oír quejas de parte de otras organizaciones, particularmente de grupos por los derechos de las mujeres, sobre la conducta del grupo que busca la membresía.

¿Qué haces en esta situación?

ESTUDIO DE CASO #5

Su organización está en una manifestación para protestar por la falta de acción de la policía frente a casos recientemente reportados de violencia doméstica. Mientras usted protesta se da cuenta que hay un grupo opuesto a la manifestación y que está compuesto mayoritariamente por hombres. Reconoce algunas caras en ese grupo. Los ha visto en eventos relacionados con la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Ellos dicen que están luchando para proteger los derechos de los hombres. Creen que las leyes contra la violencia doméstica protegen injustamente a las mujeres, y hacen que sea demasiado fácil acusar a los hombres.

¿Qué haces en esta situación?

ESTUDIO DE CASO #6

La directora de una ONG importante de los derechos de las mujeres le dice que organizaciones como la suya están acaparando la atención y recursos valiosos en detrimento a los temas de preocupación de las mujeres y las niñas. Ella considera que los hombres y niños no merecen la misma cantidad de atención como los temas que enfrentan las mujeres y niñas.

¿Cómo aborda sus preocupaciones?

PRÓXIMOS PASOS

TRABAJANDO HACIA EL “ESTÁNDAR DE ORO” DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS

Ahora que el equipo y usted han realizado las sesiones sobre la promoción de la rendición de cuentas, es el momento para examinar cómo van a evaluar su éxito. Use la Herramienta #1: “Monitoreando el Éxito–Evaluación de los Integrantes, las Organizaciones y Redes de MenEngage en Cumplimiento de los Estándares de Rendición de Cuentas de la Alianza Global”. Trabaje con su equipo para determinar en qué momento del año/trimestre/etc. llenarán el formato de evaluación. ¡Una vez que una organización puede poner “Sí” a toda la lista de estándares, podrá ser considerada como cumplidora con el “Estándar de Oro” de la rendición de cuentas!

Esto no significa que se ha acabado con el trabajo de fomentar una cultura

de rendición de cuentas. Promover la rendición de cuentas requiere un trabajo diligente, junto con colegas, otros socios y aliados, de apoyo continuo y de desafío persistente frente a las normas de género. No obstante, los beneficios de largo plazo son inconmensurables, no sólo para nuestros socios clave como las organizaciones por los derechos de las mujeres, sino también para nuestras propias organizaciones.

Al responsabilizarnos y rendir cuentas seguimos rompiendo con las prácticas y percepciones potencialmente dañinas sobre el género y la masculinidad, a la vez de trabajar en formas más efectivas unos/as con otras/os.

¡Mucha suerte en sus esfuerzos!

HERRAMIENTAS

HERRAMIENTA 1

MONITOREANDO EL ÉXITO – EVALUACIÓN DE LOS INTEGRANTES, LAS ORGANIZACIONES Y REDES DE MENENGAGE EN CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES DE RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA ALIANZA GLOBAL

RENDICIÓN DE CUENTAS	CUMPLIMIENTO		ESTATUS
	Método de Rendición de Cuentas	Cumplimiento pleno	Cumplimiento parcial
NIVEL DE RED			
Los comités directivos nacionales de MenEngage incluyen al menos dos organizaciones por los derechos de las mujeres.			
La Red MenEngage realiza reuniones regulares (al menos bi- anuales) con grupos por los derechos de las mujeres.			
La Red MenEngage invita a actores clave, especialmente integrantes de organizaciones por los derechos de las mujeres, a sumarse al comité directivo o como asesores técnicos cuando planean nuevas iniciativas.			
La Red MenEngage dialoga y busca incrementar la capacidad de otras organizaciones sobre la rendición de cuentas (por ejemplo, realiza foros de debate en línea, comparte el Código de Conducta etc.)			
NIVEL ORGANIZACIONAL			
Mi organización realiza capacitaciones regulares sobre la rendición de cuentas.			
Mi organización promueve la auto-reflexión crítica sobre nuestro trabajo con hombres y niños. (Ejemplo: apartando tiempo en la agenda de las reuniones del personal para discutir experiencias personales con asuntos relacionados a la rendición de cuentas y la ética).			
Mi organización firmó el Código de Conducta de MenEngage o creó su propio Código de Conducta o de Ética en alineamiento con el de MenEngage y asegura su divulgación entre el personal.			
Mi organización tiene una política que promueve el liderazgo de las mujeres.			
(Ejemplo: políticas que exigen que 50% de la Junta Directiva sea de organizaciones por los derechos de las mujeres.)			
Mi organización tiene una política sobre el acoso sexual.			
Mi organización tiene una política sobre la protección de las niñas y los niños.			
Mi organización tiene una política sobre el subsidio parental o familiar (no es estándar sino altamente recomendada)			
Mi organización asegura que cada integrante del personal entiende estas políticas (divulgación)			

ANEXO

ESTÁNDARES PARA LA RENDICION DE CUENTAS CUADRO RESUMEN

#	Estándar	Método de responsabilidad mutua	Medios de verificación
NIVEL GLOBAL Y REGIONAL			
1	Miembros/as de MenEngage en posiciones de liderazgo promueven la responsabilidad mutua. Incentivan los más altos niveles de responsabilidad mutua entre todos los miembros y actores claves, particularmente grupos organizados por los derechos de las mujeres.	(1) Firmar Código de Conducta de MenEngage. (2) Difundir y sensibilizar sobre el Código de Conducta y los Lineamientos de Responsabilidad mutua a lo interno de la red.	(1) Código de conducta de MenEngage firmado. (2) Comunicación escrita sobre la difusión de Códigos de conducta y Lineamientos de Responsabilidad mutua.
2	El liderazgo de MenEngage trabaja en conjunto para apoyar otros/a miembros en la búsqueda de soluciones en asuntos de responsabilidad mutua.	(1) Divulgar información sobre las personas puntos focales a quienes se les puede dirigir quejas o preocupaciones relacionadas con el Código de Conducta. Nombrar y capacitar a Puntos focales para esta labor. (2) Miembros Regionales o Globales de MenEngage Regional atienden las quejas o preocupaciones recibidas	(1) Documentación sobre miembros relevantes de MenEngage. (2) Documentación de MenEngage Global y Coordinaciones regionales relevantes.
NIVEL NACIONAL			
3	Miembros/as de MenEngage buscan colaboración, diálogo abierto y crítica constructiva de organizaciones de derechos de las mujeres y otros actores claves.	(1) Comités de dirección de MenEngage a nivel nacional incluyen al menos dos organizaciones de derechos de las mujeres. (2) Sostener al menos reuniones bianuales con actores claves que no son de la Red (e.g. grupos de mujeres, grupos organizados por los derechos de niños y niñas).	(1) Memorándum de Entendimiento firmado con grupos organizados por los derechos de las mujeres. (2) Minutas de estas reuniones u otra documentación que especifique la presencia de grupos clave.
4	Miembros/as de MenEngage invitan e incluyen a organizaciones de mujeres y otros actores claves en la mejora de programas e iniciativas de equidad de género.	Al planificar programas o iniciativas, invitar a actores claves, especialmente integrantes de organizaciones por los derechos de las mujeres, para ser parte del comité de dirección o asesore/as técnico/as.	Acuerdos de asociación con grupos clave.
5	Miembros/as de MenEngage trabajan con otras organizaciones de justicia social para promover responsabilidad mutua y apoyar los Principios básicos.	Fortalecer la capacidad de las organizaciones dentro y fuera de la red a través de: <ul style="list-style-type: none"> • Compartir los Principios básicos de MenEngage y su Código de Conducta • Organizando discusiones en línea • Facilitando capacitaciones en responsabilidad mutua • Usando momentos de aprendizaje • Compartiendo materiales y recursos 	Documentación de cualquiera y todas estas estrategias.

#	Estándar	Método de responsabilidad mutua	Medios de verificación
NIVEL ORGANIZATIVO			
6a	Miembros/as de MenEngage establecen un conjunto básico de políticas institucionales que reflejen el respeto por y el compromiso con un ambiente de trabajo equitativo.	Establecer políticas institucionales que aborden los siguientes temas: 1) Uso de Drogas y Alcohol 2) Protección de niños y niñas 3) Acoso Sexual 4) No discriminación 5) Permiso parental (no estándar, pero fuertemente recomendado)	Manual de Personal o Recursos Humanos.
6b	Miembros/as de MenEngage aseguran que todo el equipo conoce y comprende las políticas institucionales de la organización.	Difundir estas políticas ampliamente a lo interno de la organización.	
7	Miembros/as de MenEngage promueven liderazgo de mujeres dentro de sus organizaciones y/o incluyen representantes de organizaciones por los derechos de mujeres en sus Consejos de Dirección.	(1) Desarrollar políticas que promueven el liderazgo de mujeres, como por ejemplo, que un requisito sea que el 50 por ciento de lo/as miembro/as del Consejo de Dirección debe estar integrado por organizaciones que trabajan por los derechos de las mujeres. (2) Designar mujeres en posiciones de liderazgo dentro de la organización.	Política institucional que explicita que un porcentaje de lo/as miembro/as de los Consejos de Dirección deben provenir de organizaciones que trabajan por los derechos de las mujeres.
8	Miembros/as de MenEngage se aseguran que el equipo que trabaja con hombres y con niños entiende el Código de conducta de MenEngage o su adaptación regional o nacional.	Como organización, firmar el Código de Conducta de MenEngage.	Copia de Código de Conducta de MenEngage firmado.
9	Cuando aplique, miembros de MenEngage se atienen a estándares y principios internacionales de investigación.	(1) El equipo de la organización se capacita en IRB (Consejo de Revisión Institucional) y/o (2) Como miembro de MenEngage, trabajar con un instituto de investigación acreditado con experiencia en investigación internacional.	(1) Copia de certificado de capacitación en CRI y/o (2) Acuerdos que muestren asociación con instituto de investigación.
NIVEL INDIVIDUAL			
10	Todo/as lo/as miembro/as de MenEngage están de acuerdo y firman un código de conducta que delinea expectativas de conducta equitativa en términos de género. Y DE DERECHOS HUMANOS	Firman Código de Conducta DEFINIR LA PERIODICIDAD PARA MONITOREAR (2 VECES ANNUAL?)	Copias de Código de conducta firmado
11	Miembro/as de MenEngage conocen y practican los Estándares y Lineamientos de Responsabilidad Mutua de MenEngage	Ser parte del entrenamiento en responsabilidad mutua de MenEngage.	Listados de asistencia de entrenamiento en responsabilidad mutua.
12	Miembro/as de MenEngage implementan iniciativas que promueven la auto reflexión crítica sobre las relaciones de poder y los privilegios.	(1) Dedicar tiempo para discutir experiencias personales y asuntos relacionados con la ética y el poder. (2) Llevar a cabo periódicamente actividades que permitan la clarificación de valores con el equipo.	Minutas de reunión y documentación de actividades.



MenEngage Alliance

working with men and boys for gender equality