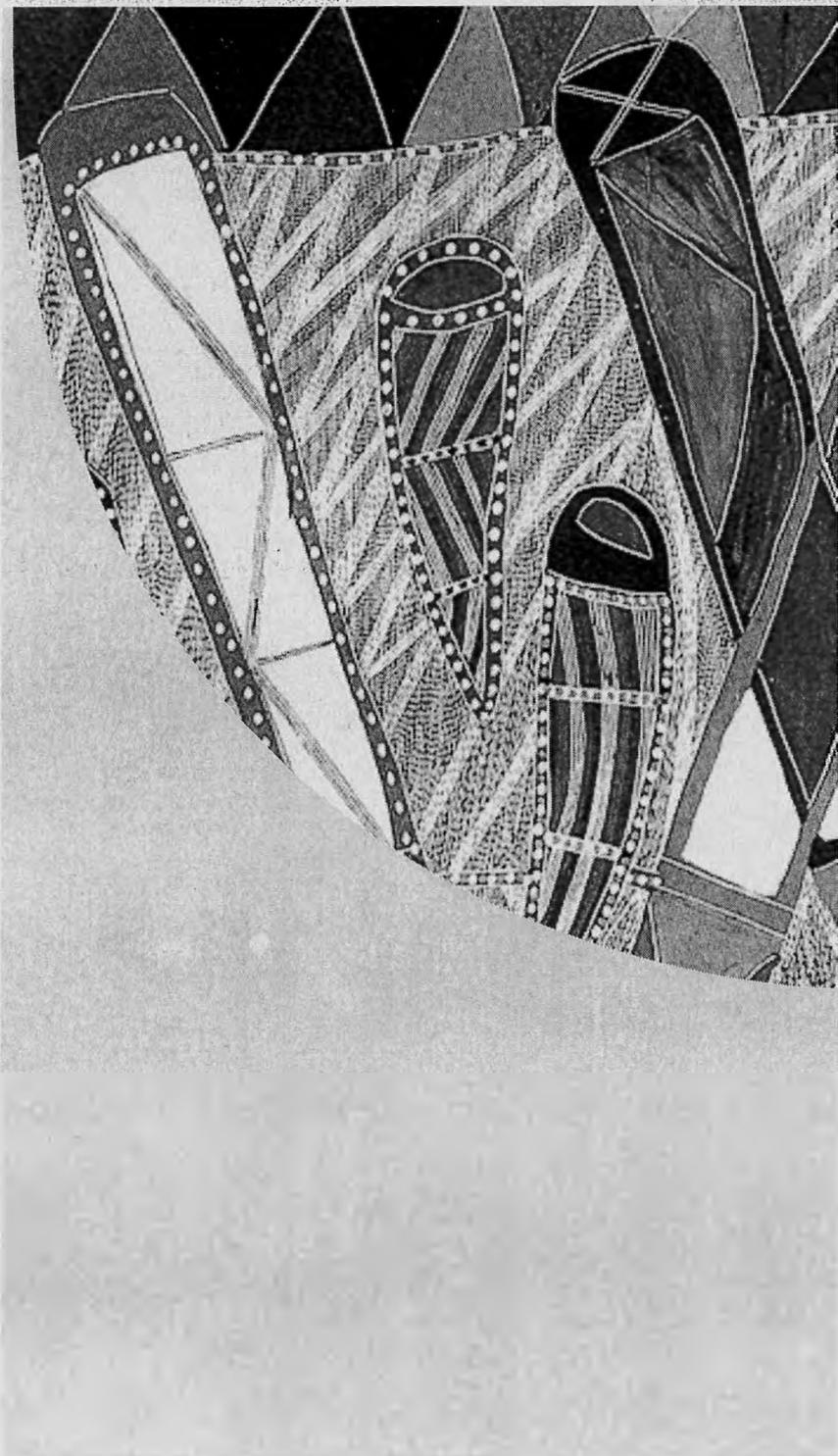


CIEG



CENTRO INTERDISCIPLINARIO DE ESTUDIOS DE GÉNERO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UNIVERSIDAD DE CHILE



Curso de Perfeccionamiento a Distancia
Modulo de Planificación de Género y Desarrollo.

MÓDULO III

PLANIFICACIÓN DE GÉNERO Y DESARROLLO



ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRIMERA UNIDAD: PLANIFICACIÓN DE GÉNERO

I.1 ¿Qué es Planificar?	17
I.2 ¿Para qué la Planificación de Género?	18
I.2.1 Lectura (extracto): “Antecedentes: un breve esbozo de las tradiciones y metodologías de planificación”, Caroline E. Moser.....	21
Análisis de Texto N° 1:	35
I.3 Conciencia de Género. El Elemento Ausente en los Proyectos de Desarrollo	36
I.4 Un Criterio para Reconocer los Temas de las Mujeres	37
Autoevaluación	41
I.5 Empoderamiento y Participación	43
Autoevaluación	45
I.5.1 Participación y Empoderamiento: dos caras de la misma moneda.	46
Autoevaluación	47
I.5.2 Poder y Empoderamiento	48
Autoevaluación	49
I.6 Resumen de las Ideas más Importantes	50

SEGUNDA UNIDAD: ANALISIS DE GÉNERO

II.1 ¿Por qué es Necesario un Análisis Específico de Género de los Grupos Destinatarios? ..	54
II.2 Diálogos Necesarios para la Planificación de Género	56
II.2.1 Conciencia sobre las Relaciones de Género	58
II.2.2 Formas de Consultar a las Mujeres	59
II.2.3 Calidad de la Información para la Planificación	60
II.3 Marcos para el Análisis de Género	61
II.3.1 Análisis de Capacidades y Vulnerabilidades (ACV)	61
II.3.2 La Jerarquía de Necesidades Longwe	62
II.3.3 La Evaluación Rural Participativa	63
II.3.4 El Marco de Análisis Harvard.	64
Autoevaluación	66

II.4 Categorías para el Análisis Situacional de Género	67
II.4.1 Roles de Género	69
Herramienta: Marco Triple de Roles	72
Ejercicio N° 1	76
II.4.2 División del Trabajo por Género	77
Herramienta: Perfil de Actividades e Ingresos	80
Ejercicio N° 2	82
II.4.3 Acceso y Control sobre Recursos	83
Herramienta: Perfil de Acceso y Control	85
Ejercicio N° 3	86
II.4.4 La Posición Socio-Política de las Mujeres	87
Herramienta: Perfil de la Posición Socio-Política de las Mujeres	90
Ejercicio N° 4	93
II.4.5 Factores Influyentes	94
Herramienta: Matriz de Análisis de Factores Influyentes	95
Ejercicio N° 5	96
II.4.6 Necesidades Prácticas e Intereses Estratégicos de Género	97
Ejercicio N° 6	102
II.4.7 Género a Nivel de Organizaciones e Instituciones	103
Autoevaluación	106
II.5 Resumen de las Ideas más Importantes	108

TERCERA UNIDAD: EL CICLO DEL PROYECTO

III.1 Criterio de Desarrollo y el Ciclo de los Proyectos	114
III.1.1 Identificar las Necesidades de las Mujeres	114
III.1.2 Las Mujeres en la Identificación del Proyecto	115
Autoevaluación	117
III.1.3 Las Mujeres en la Implementación del Proyecto	118
III.1.4 Las Mujeres en la Evaluación del Proyecto	118
III.2 Los Temas de las Mujeres en un Programa de Desarrollo	120
Autoevaluación	122
III.3 El Ciclo de los Proyectos de Desarrollo	123
III.3.1 Fase 1: Identificación del proyecto	123
III.3.2 Fase 2: Diseño del proyecto	125
III.3.3 Fase 3: Implementación del proyecto	126

III.4 Integración del Aspecto de Género en el Ciclo del Proyecto	129
III.4.1 Fase de identificación	129
III.4.2 Fase de diseño	130
III.4.3 Fase de implementación	132
Autoevaluación	134
Matriz de la Estrategia de Género	135

CUARTA UNIDAD: GÉNERO EN LA FORMULACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO

IV.1 Matriz de Planificación sobre la Base del Análisis de Problemas y Potenciales (PAPP) ..	140
Ejercicio N° 1	146
IV.2 Matriz de Planificación del Proyecto	147
Ejercicio N° 2	150
IV.3 Definición del Monitoreo y Evaluación	151
IV.3.1 Monitoreo del Progreso y Monitoreo del Impacto	152
IV.3.2 ¿Quién deberá participar en el Monitoreo y Evaluación?	152
IV.3.3 Género en el Monitoreo y la Evaluación	153
IV.3.4 Los Elementos Estratégicos del Monitoreo y la Evaluación bajo la perspectiva de Género	155
IV.4 Listas de Comprobación	157

QUINTA UNIDAD: LECTURAS

V.1 Lectura N° 1: “El Empoderamiento de las Mujeres: Encuentro del Primer y Tercer Mundo en los Estudios de Género”, Magdalena León	165
Análisis de texto N° 1	176
V.2 Lectura N° 2: “Género en el Desarrollo en el Contexto de la Conferencia de Beijing”, María Nieves Rico	177
Análisis de texto N° 2	189
V.3 Lectura N° 3: “Políticas de Equidad de Género y Desarrollo Local en el Contexto de la IV Conferencia Mundial de la Mujer”, Ximena Valdés.....	191
Análisis de texto N° 3	204
V.4 Lectura N° 4: “Planificación de Género en Proyectos con Pueblos Indígenas”, Graciela Zolezzi	205
Análisis de texto N° 4	231
V.5 Lectura N° 5: “Los Proyectos de Desarrollo Rural con Mujeres y la Medición del Impacto desde una Perspectiva de Género”, Blanca Fernández Montenegro	233
Análisis de texto N° 5	253
Anexo: Herramientas de Trabajo	257
Anexo: Indicadores de Género	271

MÓDULO III. PLANIFICACIÓN DE GÉNERO Y DESARROLLO

El presente módulo, última parte del diplomado “*Género, Desarrollo y Planificación*”, otorgará herramientas metodológicas para la planificación de género en proyectos de desarrollo. Se intenta avanzar desde los aspectos teóricos trabajados en los módulos I y II, a las herramientas concretas de planificación, objetivo central de este documento.

El planteamiento central de este texto se basa en la premisa de que la **planificación de género** tiene como punto de partida una concepción de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y que la equidad de género debe ser considerada en todas las etapas de la planificación, desde la identificación de los problemas hasta la ejecución y evaluación de los proyectos.

La concreción de proyectos tendientes a la superación de las desigualdades de género sólo será posible a través de una planificación que ponga especial atención en la visibilización de la situación de las mujeres respecto de los hombres en cualquier sociedad. Por ello, hemos puesto especial énfasis en recordar a los/as planificadores/as de proyectos la importancia de incorporar los intereses y necesidades específicas de las mujeres en **todo** el proceso de planificación.

Este énfasis se fundamenta, entre otras razones, en que hay una tendencia, en los/as responsables de la planificación, a considerar que la comunidad es una estructura homogénea, asumiendo que las necesidades, intereses y demandas de hombres y mujeres son las mismas.

Luego de realizar un detallado análisis situacional de género, se podrá evidenciar que las mujeres se encuentran en situación de desventaja con relación a los hombres en una misma localidad, y se requerirá tomar medidas



especiales que beneficien específicamente a las mujeres para superar la brecha que, de otro modo, no permitiría que ambos géneros tengan igualdad de oportunidades para disfrutar de los beneficios del proyecto.

El énfasis puesto en “visualizar” permanentemente a las mujeres en los proyectos no quiere decir que propongamos la implementación sólo de proyectos para mujeres como una condición *sine qua non* para alcanzar la igualdad de género, pues se pueden realizar proyectos exclusivos con mujeres que no modifiquen su posición en la sociedad y por el contrario, se pueden implementar proyectos con hombres que resulten transformadores de las relaciones de género actuales. En este último sentido se ha avanzado poco, toda vez que la reflexión sobre esta materia no se ha internalizado plenamente en los enfoques de género y desarrollo en América Latina. Por ello, nos hemos remitido a proporcionar los saberes acumulados en cuanto a la posición y condición de las mujeres en el desarrollo. Un desafío a futuro lo constituye el de la incorporación de los problemas de las masculinidades en el desarrollo social y comunitario.

El presente texto reúne publicaciones de capacitadoras y especialistas que han escrito sobre temas de género y planificación en todo el mundo. Las fuentes han sido incluidas en la medida de lo posible, ya que parte del material ha sido elaborado por el equipo responsable de este diplomado. Se han utilizado principalmente documentos del Manual de Capacitación en Género de Oxfam, en su edición adaptada para América Latina y el Caribe por el Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, el Manual de Capacitación Herramientas para Construir Equidad entre Hombres y Mujeres de Proequidad, y el Marco de Análisis de Harvard, entre otros que se mencionan en la bibliografía utilizada en este texto.



Objetivos

- Brindar elementos conceptuales que refuercen la conciencia de género, indispensable para la planificación de proyectos de desarrollo.
- Entregar herramientas teórico metodológicas para la identificación, diseño, implementación y evaluación de proyectos de desarrollo.

Contenidos

El módulo está estructurado en cinco unidades. En la primera analizaremos y reflexionaremos sobre **la razón de ser de la planificación de género** en los proyectos de desarrollo, la importancia y necesidad de la generación de una conciencia de género como requisito indispensable para la ejecución de proyectos para el desarrollo de las mujeres. Esta primera parte otorga criterios de reflexión sin los cuales sería difícil arribar a la planificación de proyectos incorporando la perspectiva de género.

En la segunda unidad se desarrollan las **categorías centrales para el análisis de género**. Se ofrecen elementos teóricos y prácticos, herramientas, perfiles y matrices para el análisis de género. Las herramientas propuestas son modelos y compete a cada estudiante la adaptación de las mismas a la realidad del proyecto que desarrollará.

En la tercera unidad se abordan algunas recomendaciones fundamentales para garantizar la incorporación de género en **el ciclo de los proyectos**.

La cuarta unidad presenta las **matrices de planificación de proyectos**. La planificación de género asertiva sólo será posible si los/as estudiantes avanzan con minuciosidad desarrollando y completando los instrumentos propuestos en la unidad II. Sin el correcto y exhaustivo análisis de género, la planificación resultante será sólo un intento más por aportar al desarrollo de las mujeres, sin lograr un verdadero avance en la posición de éstas.



Por último, en la quinta unidad se ofrecen cinco lecturas que permiten profundizar los temas trabajados en las cuatro unidades anteriores. Las lecturas serán consideradas en las evaluaciones parciales.

Este módulo tendrá sólo dos evaluaciones parciales, la primera correspondiente a las unidades I y II, y la segunda, a las unidades III y IV. No habrá evaluación final del módulo, sino una evaluación final **del diplomado**. Asimismo, se requerirá que los/as alumnos/as envíen los ocho ejercicios obligatorios ubicados en el anexo Herramientas de Trabajo, que permitirán al equipo docente evaluar la comprensión y aplicación de los contenidos de las unidades.

Evaluación Final

Como evaluación final del diplomado se propone la planificación o replanificación (adaptación) de un proyecto, que recoja lo aprendido en los tres módulos del curso. A partir de la unidad II de este módulo se ofrecerán una serie de instrumentos que han sido elaborados incorporando los conceptos aprendidos con anterioridad. En muchas ocasiones, los instrumentos propuestos deberán ser adaptados por parte de el/la estudiante para ajustarse a las necesidades del proyecto en el que se trabajará. Este ejercicio se traducirá en una “demostración práctica” del nivel de aprendizaje de los contenidos vistos en el módulo I y II y la comprensión de las categorías expuestas en este módulo. Si un/a estudiante desarrolla con minuciosidad cada instrumento dado, estará posibilitado/a de incorporar efectivamente la variable género dentro de sus proyectos, así como evaluar y (re) planificar las actividades que se encuentra desarrollando.

PRIMERA UNIDAD

PLANIFICACIÓN DE GÉNERO

I. PLANIFICACIÓN DE GÉNERO

Objetivo: Reflexionar sobre la importancia de la planificación con conciencia de género.

Contenidos:

- ¿Qué es planificar?
- ¿Para qué la Planificación de Género?
- Empoderamiento y Participación
- La conciencia de género en la Planificación de Proyectos

I.1 ¿Qué es Planificar?

¿Por qué ocuparse de si la desigualdad de género es tabú y ocuparse de la desigualdad en términos de riqueza o clase no lo es? Con frecuencia se argumenta que al abordar el género se toca la tradición o la cultura de una sociedad. Esto es necesariamente así, y las actitudes sobre género pueden no ser más “tradicionales” que las actitudes sobre la clase o el poder. Cuando las actitudes culturales y las tradiciones sobre género se clasifican, entonces las relaciones de género pueden ser determinadas y abordadas por un programa o proyecto. El desarrollo es un proceso que debería involucrar a todos los miembros de una sociedad en la misma medida, de acuerdo a sus necesidades individuales.

(Fuente: Changing Perceptions, Oxfam).

Planificar es mirar hacia el futuro, proyectarse, es decidir con anticipación un curso futuro de acción. La planificación por lo tanto implica tomar decisiones.



Planificar significa idear situaciones en las que los problemas sociales que nos hemos planteado sean resueltos. La planificación debe centrarse en los actores involucrados y debe considerar las limitaciones y potencialidades económicas, ambientales, sociales y culturales tanto de hombres como de mujeres.

1.2 ¿Para qué la Planificación de Género?

Una pregunta que vale la pena plantearse antes de entrar de lleno en el tema de la planificación es *¿por qué el tema de género requiere de un tipo de planificación específico?*

*Como Caroline Moser (1995) plantea, el objetivo de la **planificación de género** es emancipar a las mujeres de su subordinación y llevarlas a alcanzar la igualdad, la equidad y el empoderamiento. Esto ha de variar ampliamente en diferentes contextos, dependiendo del grado en que las mujeres tengan un status subordinado respecto de los hombres.*

Para comprender esto es necesario retomar el proceso de búsqueda del desarrollo a través del cual se llegó a la visibilización del trabajo femenino y del aporte de las mujeres a la producción, más allá de su rol reproductivo. Esto trajo como consecuencias el llamado enfoque de “Mujeres en el Desarrollo” (MED) cuya lógica era que la mujer constituye un recurso no aprovechado susceptible de aportar económicamente al desarrollo.

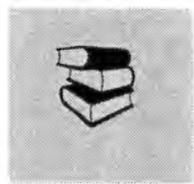
Con el avance de las investigaciones académicas se hicieron patentes las limitaciones de abordar a la mujer como un sujeto aislado, surgiendo por ende la necesidad de considerar una perspectiva relacional de género, conocida como “Género en el Desarrollo” (GED)¹.

¹ Recordemos que estos dos enfoques (MED y GED) han sido trabajados con mayor profundidad en el módulo II.



Actualmente, se plantea que la **planificación de género** tiene como punto de partida una concepción de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, que debe ser considerada en todas las etapas de la planificación, desde la identificación de los problemas hasta la planificación, gestión y ejecución de los proyectos.

De esta manera, la **planificación de género** apunta a fortalecer la dimensión social del desarrollo, pues, como hemos visto en los módulos anteriores, considerar la variable género implica no sólo atender a las diferencias de estratos sociales, generacionales, de pertenencia étnica, pertenencia al mundo rural o urbano, sino además atender a las diferencias entre quienes integran los proyectos: los hombres y las mujeres.



I.2.1 Lectura (extracto)

ANTECEDENTES: UN BREVE ESBOZO DE LAS TRADICIONES Y METODOLOGÍAS DE PLANIFICACIÓN²

Caroline E. Moser

LA PARTE I de este libro identificó las maneras en que los supuestos vigentes acerca de las mujeres y los hombres en sociedad producen la formulación y la implementación de políticas, programas y proyectos que ignoran, postergan o discriminan a las mujeres del Tercer Mundo. Los planificadores son incapaces de enfrentar la economía “total” –es decir, las relaciones de mercado y no mercado– y las divisiones de trabajo por género. Es esto lo que establece la razón conceptual para la identificación de la planificación de género como una tradición planificadora por derecho propio. Este capítulo describe la tradición que surge de la planificación de género, y esboza sus procedimientos metodológicos, sus herramientas y sus técnicas. Su propósito es proponer un nuevo marco de planificación que pueda ayudar efectivamente al objetivo de la emancipación de la mujer, mediante estrategias que desafíen y superen los roles y las relaciones opresivas.

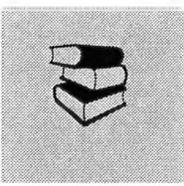
A fin de discutir la planificación de género dentro de la perspectiva más amplia de la planificación del Tercer Mundo es útil esclarecer varios temas que suelen ser confundidos. Primero debe distinguirse entre una tradición de planificación y una metodología de planificación. Una tradición de planificación es una forma particular de planificación, con su propia área de interés y sus propios objetivos, base

² En: *Planificación de Género y Desarrollo: Teoría, Práctica y Capacitación*, Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Lima, Perú, 1995, pp. 127-144.



de conocimientos, agenda, proceso y organización. En cambio, una metodología de planificación es el proceso que suministra pautas técnicas organizadas para tal acción (Safier 1990). Segundo, y a partir de lo anterior, está la necesidad de reconocer que a lo largo del tiempo diferentes tradiciones de planificación han utilizado metodologías de planificación diferentes. Tercero, es necesario reconocer que las metodologías de planificación difieren en relación al grado en que ellas identifican la planificación como un conjunto de procedimientos técnicos o políticos.

A partir del momento en que la planificación fue primero identificada como una actividad profesional, han ido evolucionando distintas tradiciones diferenciadas, cada una con una metodología y una relativa percepción con respecto a la “neutralidad” de la actividad. Safier (1990) categoriza estas tradiciones de planificación en tres amplios grupos o “generaciones”. Primero, las tradiciones “clásicas”, preocupadas por los problemas físicos y espaciales del crecimiento de la ciudad. Estos empezaron alrededor de 1890 con un énfasis en el diseño urbano, la planificación urbana y el uso de la tierra, seguido, a partir de los años 30, por la planificación regional y del transporte. La metodología de planificación más ampliamente identificada con estas tradiciones era la encuesta-análisis-plan tradicional, o el enfoque denominado de “plantilla” (véase cuadro 5.1). Tenía una concentración en planes orientada al producto, y su forma más conocida era el plan nacional, adoptado en muchos países del Tercer Mundo. La metodología comprende etapas directas que van de la encuesta al análisis, emprendidas por científicos sociales, y seguidas de la implementación del plan. Al ser predominantemente de naturaleza espacial, suelen realizarla ingenieros y arquitectos. La metodología presupone un consenso respecto de los valores y las orientaciones de política en el manejo del cambio, encapsulado en la noción de “interés público” (Healey, 1989).



Cuadro 5.1. Metodología de la planificación

1. El plan de plantilla



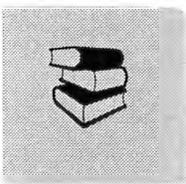
En el pasado decenio, los teóricos y los profesionales de la planificación rechazaron el enfoque tipo “de plantilla”, en vista de la ingenuidad de sus ideas económicas y sociales, y por los supuestos políticos e intelectuales sobre los cuales ellas se basaban. Healey (1989) ha señalado que el problema de la planificación en base a plantillas es su efectiva presuposición de que los burócratas estatales, a cargo de los procesos de desarrollo desde las etapas de planificación hasta las de implementación, podrían trasladar su conocimiento sobre las necesidades económicas, sociales y de medio ambiente a formas espaciales y físicas. El supuesto era que sin asumir complejas opciones valorativas por el camino, tal conocimiento podía ser transformado en políticas, planes, programas y proyectos. Esto llevó a Healey a concluir que el enfoque de plantilla era políticamente autoritario y epistemológicamente ingenuo.

En segundo lugar vinieron las tradiciones “aplicadas”, que se desarrollaron durante los años 50 y 60 junto con las crecientes complejidades del sistema económico global. Su preocupación pasó del dominio espacial y físico al de los sistemas económico, social y gubernamental subyacentes que generaron los patrones de crecimiento contemporáneos, y que dieron por resultado las tradiciones de planificación social y económica, a nivel de proyecto y de corporación. Su preocupación principal es la promoción de una “racionalidad” en la planificación, y en esa medida las tradiciones aplicadas se basan en la teoría de la planificación procedimental. Estas se derivan de un modelo de sistema general que asigna a la planificación la búsqueda de ciertas áreas sociales a través de una tecnología que resuelva problemas (véase Healey et al. 1982).



Las tradiciones aplicadas caracterizaban a la planificación como un conjunto de procedimientos y métodos para la toma de decisiones racionales. La llamada metodología integral racional de la planificación procedimental consiste en varias etapas lógicas. Estas se inician con la definición del problema, y se desarrollan a través del acopio de datos y su procesamiento. Le sigue la formulación de metas y objetivos y el diseño de planes alternativos. Por último están los procesos de toma de decisiones, la implementación, el monitoreo, y la retroalimentación. La planificación de proyectos es una de estas tradiciones aplicadas para la adopción de una metodología de planificación integral racional. Surgió como una alternativa pragmática ante el fracaso de las tradiciones de planificación más establecidas. Los organismos donantes, en particular, la han adoptado en numerosos casos. Aunque la terminología varíe, con los procedimientos extendidos o enmendados, sin embargo el ciclo del proyecto generalizado, identificado por Baum, es aún en buena medida como sigue:

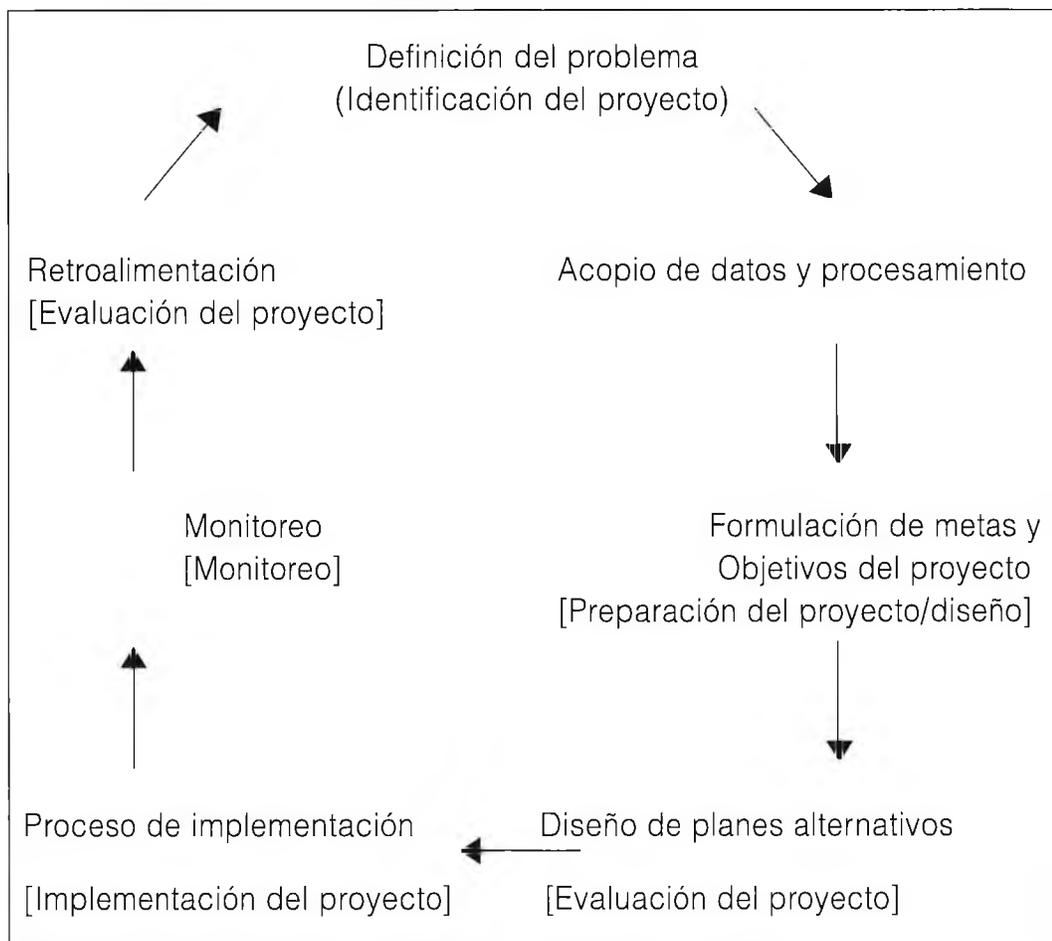
“Cada proyecto pasa a través de un ciclo que, con algunas variaciones, es común a todos... cada fase lleva a la siguiente, y las últimas fases a su vez producen ideas y propuestas para un nuevo proyecto y llevan a la identificación de nuevos proyectos, haciendo que el ciclo se renueve.” (Baum 1982: 5)



El Cuadro 5.2 ilustra las diferentes etapas de la metodología integral racional de la planificación procedimental, con la terminología del proyecto-ciclo entre corchetes.

Cuadro 5.2. Metodología de planificación

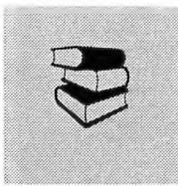
2. La planificación integral racional con referencia particular al proyecto-ciclo





Tanto la planificación procedimental como su aplicación en la práctica han sido ampliamente criticadas. Por ejemplo, Thomas (1979) ha comentado que ella se centra más en los medios de planificación, que en el producto final, y que supone que puede existir un tipo diferenciado de pensamiento y acción de planificación sin referencia a ningún objeto particular. Así, según Thomas, su adopción dentro de cualquier contexto social no tiene contenido ni contexto. No tiene contenido porque especifica procedimientos cognitivos y conductuales, pero no investiga sus contenidos, y por lo tanto, como sostiene Hambleton (1986), despolitiza la planificación. No tiene contexto porque no localiza la planificación en su contexto histórico. Además, la separación del contenido de la planificación del *contexto* en el que se ubica lleva a separar los hechos de los valores; la planificación integral racional pone el énfasis prescriptivo sobre las estructuras y métodos organizacionales para promover tomas de decisiones racionales. También ha sido criticado por su supuesto de que lo que es racional puede ser científica o lógicamente demostrado. Estas críticas han llevado a la elaboración de varias otras metodologías de planificación tales como la incremental, la de la promoción, la de la acción y la estratégica. Sin embargo, la planificación integral racional modificada, sigue predominando en diversas estructuras institucionales como los gobiernos, los organismos donantes y las ONGs, que la utilizan para los procedimientos de planificación (Healey *et al.* 1982).

En tercer lugar están las tradiciones “transformativas”, que siguen evolucionando y no están totalmente establecidas: la planificación del desarrollo, la cultural y la de medio ambiente, a las cuales puede añadirse la de género. Igualmente están subdesarrolladas las metodologías de planificación asociadas con estas tradiciones, que requieren mucho más procedimientos “transformativos” que en las metodologías existentes. Es así que Safier sostiene que “estas tradiciones están marcadas por su impacto “transformativo” potencial sobre la manera como percibimos y deseamos vivir la vida en todos sus aspectos. En consecuencia su emergencia toma más tiempo, es



más controversial y menos firmemente articulada que en los casos previos” (Safier 1990: 7).

En buena parte de la práctica actual, los términos “mujer” y “género” son simplemente injertados en las tradiciones de planificación existentes, sin ningún cambio fundamental en la lógica conceptual de la tradición planificadora del caso. Este procedimiento es similar al que adopta la investigación académica, en el que “añadir mujeres” fue la forma de resolver el problema de la “invisibilidad” analítica de las mujeres (Moore 1988). El supuesto de que el género es simplemente otro componente neutro que puede ser integrado a las tradiciones de planificación existentes, es muy problemático. No sólo las metas y las agendas de las tradiciones existentes pueden estar “colmadas”; las metodologías de planificación y los arreglos institucionales que ellos utilizan pueden ser inapropiados para incorporar el género. Por ello, la cuestión central es si es posible “injertar” género en las tradiciones de planificación existentes, o si las preocupaciones de género requieren su propia tradición aparte.

Así como las feministas descubrieron que “las metas del movimiento de la mujer no podían ser satisfechas por el ‘método de añádase mujeres y agítese” (Boxer 1982), muchos planificadores reconocen la necesidad de desarrollar la planificación de género como una tradición por derecho propio. La meta general es la emancipación de la mujer y su liberación de la subordinación, a fin de lograr equidad, igualdad y empoderamiento de género mediante la satisfacción de las necesidades prácticas y estratégicas de género. Sin embargo, la fuerza para crear esa tradición no proviene simplemente de una insatisfacción con los procedimientos técnicos actuales de planificación sino que es, sobre todo, una respuesta al poderoso movimiento social y político por la emancipación generado por las mujeres mismas. El propósito de la planificación de género es aportar los medios para hacer operativa ésta preocupación política, y para asegurar que se institucionalice en la práctica de la planificación.

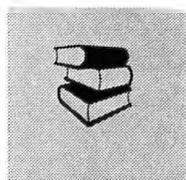


Temas de debate en la planificación de género

La planificación de género incluye varias características críticas. Primero, es tanto de naturaleza política como técnica. Segundo, asume el conflicto en el proceso de planificación. Tercero, comprende procesos transformativos. Cuarto, caracteriza la planificación como un “debate”³. Cada una de estas características será examinada más abajo.

El análisis de las razones que subyacen a los supuestos de planificación actuales se relaciona con los roles y las necesidades e las mujeres y los hombres en sociedad. Como se señaló en la Parte 1, esto pone de relieve la naturaleza abiertamente política de la planificación de género, y cuestiona de modo directo la visión de que la metodología de la planificación de género puede contentarse con adoptar un conjunto de procedimientos técnicos “neutros” y universalmente aplicables. También plantea la pregunta sobre el grado en que los propios planificadores juegan un rol de orientadores de las demandas de la gente. La separación de los valores y los datos permite una distinción precisa entre cliente y experto. Pero en realidad los planificadores son expertos que dan consejos “cargados de valores” y, junto con otros actores, no pueden ser neutros (Healey 1989). Además, dado que la meta de la planificación de género es la emancipación de la mujer, la naturaleza política de la tradición de planificación es explícita. La lógica del proceso de planificación entonces requiere la “negociación” como la base de su agenda. Las técnicas de planificación integral racional apropiadas para las tradiciones de planificación basadas en el consenso son, por ello, inadecuadas como metodología para la planificación de género; más bien se requiere una metodología en que la dimensión política de la negociación sea una preocupación central.

³ En este capítulo la discusión sobre la metodología de la planificación –una bibliografía a menudo altamente contradictoria y confundidora– recurre con gran frecuencia a las concisas y analíticas reseñas de Healey (véase Healey et al.; Healey 1989).



Para la identificación de tal metodología, dos metodologías recientemente articuladas pueden contribuir a la planificación de género. Una es el enfoque de la economía política, centrada en redistribución de los recursos mediante el cambio estructural. Este enfoque está basado en un modelo de conflicto en la sociedad, y sostiene que la distribución desigual de recursos es el inevitable resultado del fundamental conflicto de clases. El rol del Estado es a menudo el de un mecanismo integrador, diseñado para preservar sus propios intereses. Así, el Estado no es neutro, sino un actor importante en el conflicto inherente al proceso de planificación. En el capítulo 3, el principio más importante de la planificación de género identificado era la diferenciación entre necesidades prácticas y estratégicas. Ello permite diferenciar dos conjuntos de necesidades de planificación. La metodología de planificación requerida para cubrir las necesidades prácticas de género es de naturaleza esencialmente “técnica”; solo requiere simplemente desarrollo de las herramientas y técnicas necesarias para ayudar a) la mujer a hacer mejor lo que ya están haciendo. En cambio, la metodología de planificación requerida para satisfacer necesidades estratégicas de género es de naturaleza claramente “política”. Las necesidades estratégicas de género provienen de la subordinación de las mujeres a los hombres en la sociedad. Desde la perspectiva del enfoque de la economía política, tal redistribución del poder y de los recursos entre hombres y mujeres requiere de transformaciones estructurales.

Aunque el enfoque de la economía política ha incorporado con éxito el conflicto a la planificación, ha sido criticado como modelo en cuanto explica en vez de desarrollar un proceso de planificación apropiado. Healey (1989) sostiene que la planificación como *debate*, una metodología de planificación más reciente, sienta la base para una metodología de planificación con un enfoque de economía política. Reconoce que la planificación no es ni un mero proceso técnico, ni uno exclusivamente político sino que su real preocupación es la interacción entre los dos. La premisa central de este modelo es que, en una sociedad plural con una diversidad de intereses, a menudo



en conflicto, el modo democrático de acción colectiva tiene que ser su curso mediante el debate.

La planificación como debate tiene el potencial de confrontar a aquellos que “hoy por hoy” mantienen el poder en el plano de la ideología y la filosofía, como también en lo material. En verdad cambia el lugar del ejercicio del poder: del manejo de los recursos materiales, a la asociación con un argumento convincente... Su desafío enfrenta las tensiones en vez de ignorarlas. (Healey 1989: 7)

La planificación como debate suministra pautas útiles para la elaboración del proceso de planificación de género. Pues a diferencia de las tradiciones de planificación física con sus metodologías operacionales bien definidas, la “subordinación” o la “emancipación” no pueden, obviamente, ser operativizadas como tales. La meta de la planificación de género se refiere en última instancia a los cambios en las relaciones entre grupos en sociedades, más específicamente entre hombres y mujeres. Por ello, la metodología de la planificación debe poner el énfasis en la planificación como un proceso iterativo. Como Healey (1989) la describe, la noción de planificación como debate asume que los resultados en términos de valores o estrategias no pueden ser anticipados con precisión. Por ello lo que se privilegia es el proceso, identificado como el mecanismo institucional y los procedimientos operacionales mediante los cuales los intereses y las necesidades son “mediados” en estrategias, políticas, programas y proyectos.

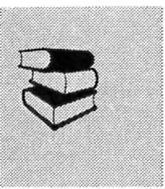
La planificación de género se ocupa de los procesos transformativos que son intensamente políticos y que podrían implicar conflicto. Esto requiere una metodología de planificación que enfatice el debate, la negociación y la resolución del conflicto. El supuesto es que tal proceso no necesariamente tiene que ser racional o integral. La planificación como debate se acerca más a esta forma de proceso planificador. Sin embargo, no sólo los detalles de la metodología quedan por ser desarrollados, sino por último esto sólo puede ocurrir me-



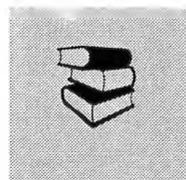
diante el debate, la decisión y la práctica. En consecuencia, la descripción de la metodología de planificación de género que viene a continuación sólo puede ser tentativa y exploratoria.

La planificación de género: características de una nueva tradición de planificación y su metodología

Allí donde la tradición de la planificación define los objetivos, el propósito y la agenda de la planificación de género, la metodología de la planificación esboza tanto el proceso de planificación como la estructura organizacional que la implementa. En cuanto tradición de planificación nueva, el foco de la planificación de género, como se muestra en el cuadro 5.3, es obviamente el género, es decir las relaciones sociales de desigualdad entre hombres y mujeres. La base de conocimientos de esta nueva tradición planificadora proviene de muchas fuentes. Como se discutió en la Parte I del libro, la fuente más importante son los debates feministas tanto del Primer como del Tercer Mundo y, más recientemente, los debates MED/GED. El objetivo de esta tradición de planificación es satisfacer las necesidades estratégicas y prácticas de género. Su meta es emancipar a la mujer de su subordinación, y lograr la igualdad, la equidad y el empoderamiento. Su agenda son las necesidades estratégicas específicas de género de la mujer que, como se esbozó en el capítulo 3, se relacionan contextualmente con relaciones sociales como la clase, la etnicidad, la raza, la religión y la localización. Importa relevar que la agenda de la planificación de género no solo está preocupada por satisfacer las necesidades prácticas de género de la mujer sino que además, como se subrayó en la discusión sobre la política del empoderamiento en el cap. 4, ellas son decisivas, sobre todo como instrumentos para alcanzar las necesidades estratégicas de género. Los marcos de la planificación comprenden varios procedimientos, que idealmente identifican una secuencia lógica de etapas que describe el número de acciones requeridas para completar el proceso de planificación. La planificación de género sería más fácil de em-



prender si su proceso contuviera un número de etapas finitas de progresión lógica, como los procedimientos lineales directos de la planificación de plantilla y la planificación integral racional, ilustrada en los cuadros 5.1 y 5.2. Sin embargo, allí dónde el propósito es un cambio en las actitudes antes que la producción de productos, las soluciones no son tan simples. La planificación conciente del género puede adoptar procedimientos de planificación integral racional, mientras la planificación de género no. Como Huxley (1988), por ejemplo, comenta tan apropiadamente: "Las casas vecinales y el diseño de comedores comunales no cambiarán, en y por sí mismas, las relaciones sociales del patriarcado" (p.42).



Cuadro 5.3. Características de la planificación de género en cuanto nueva tradición y metodología de planificación

Foco	Género
Conocimiento	Teorías feministas y debates MED/GED
Metas	Liberación de la mujer de la subordinación y "emancipación".
Objetivos	Consecuencia de la equidad, igualdad y empoderamiento de género mediante las necesidades prácticas y estrategias de género.
Agenda	Necesidades estratégicas de género en contextos específicos como: -Igualdad en la división del trabajo por género en el hogar. -Igual control sobre los recursos y poder de toma de decisiones en la familia. -Igualdad en la división de trabajo por género en el empleo remunerado. -Igual participación en los procesos políticos a nivel local y nacional
Marco de la Planificación	Proceso de planificación iterativo que utiliza: a) Herramientas de planificación de género b) Procedimientos de planificación de género c) Componentes de la práctica de planificación de género.



El que la planificación de género se centre en la transformación social significa que sus procedimientos se relacionan con los procesos de negociación y debate, que se ocupan de la redistribución del poder y de los recursos dentro de los hogares, la sociedad civil, el Estado y el sistema mundial. El que existan problemas muy reales para “operativizar” la subordinación significa que la epistemología de este tipo de proceso de planificación es difícil de articular. Además, buena parte de la metodología relacionada con los procedimientos mediante los cuales los intereses y las necesidades son “mediados” en términos de estrategias, políticas, programas y proyectos es específicamente contextual, y no puede ser determinada a priori.

Por razones como éstas, el proceso de planificación de género no consiste en una secuencia lógica de etapas en un proceso definido a priori, sino que es un proceso iterativo conformado por un número de procedimientos, que constituyen pasos “progresivos y traslapados” (Levy 1991:7). Cada uno de estos procedimientos utiliza e incorpora un número de herramientas metodológicas provenientes de los principios de la planificación de género. Estos procedimientos iterativos, a su vez, están integrados en cuatro componentes diferentes de la práctica de planificación de género.

Estos tres elementos intervencionales –herramientas metodológicas, procedimientos de planificación de género y componentes de la práctica de la planificación de género– constituyen en su conjunto el marco de la planificación de género (véase el cuadro 5.3). La última sección de este capítulo delinea las herramientas metodológicas y los procedimientos de planificación de género. Luego los cuatro capítulos finales se ocupan de cada uno de los cuatro diferentes componentes de la práctica de la planificación de género.



Análisis de texto N° 1

1. ¿Qué es una tradición de planificación?

2. ¿Cuáles son las “tradiciones de planificación” que reconoce la autora?

3. ¿Cuál es la meta de la planificación de género? ¿Por qué?

(Confronte sus respuestas con las que aparecen en el anexo “Resultados de Ejercicios”).



1.3 **Conciencia de Género. El Elemento Ausente en los Proyectos de Desarrollo**⁴

La falta de atención generalizada sobre las necesidades de las mujeres en el proceso de desarrollo se deriva de la **falta de conciencia de género** en aquellos que planifican e implementan los proyectos de desarrollo. El grupo objetivo del proyecto muchas veces ha sido tratado como un grupo indiferenciado de 'personas' sin reconocer las necesidades especiales de las mujeres; es más probable, y peor aún, que se utilice un vocabulario con sesgo de género para describir al grupo objetivo que lo convierte en 'hombres' y no en 'personas': de esta forma, las mujeres prácticamente desaparecen de la vista y del pensamiento. Por lo común, el documento de un proyecto describe al agricultor como un 'él', sin embargo, en la realidad, el agricultor es muchas veces una mujer, lo propio ocurre a menudo en las urbes con el concepto jefe de hogar que hace referencia directa a un varón proveedor, siendo que también existen jefas de familia.

El desarrollo en nuestros países no sólo trata de aumentar la productividad y el bienestar, aunque esos aspectos son importantes, sino también de atender a las necesidades de aquellos/as más necesitados/as y de aumentar la participación y la igualdad.

Por lo tanto, el desarrollo también se preocupa de que las personas se hagan cargo de sus propias vidas y de superar la pobreza, que es el resultado de la opresión y la explotación, no de la falta de productividad.

Es así que el problema de las mujeres en el desarrollo no radica prioritariamente en posibilitar que sean más productivas, más eficientes o en que utilicen su fuerza de trabajo con mayor efectividad; el aspecto central del desarrollo de las mujeres es el empoderamiento, que tengan una

⁴ Resumen editado del documento de Sara Hupelkile Longwe publicado en el *Boletín de GADU* N° 11. Esta versión ha sido extraída del *Manual de Capacitación en Género de Oxfam*.



posición en condiciones de igualdad con los hombres y que participen con equidad en el proceso de desarrollo para tener control sobre los factores de producción en una base de igualdad.

I.4 Un Criterio para Reconocer los Temas de las Mujeres

Un proyecto de desarrollo se preocupa de las mujeres cuando se ocupa de un tema que les concierne, en términos de los niveles de igualdad antes mencionados. **El concepto ‘tema de mujeres’ tiene aquí una connotación diferente al de ‘preocupación de las mujeres’ que utilizamos para identificar los asuntos relacionados a los roles sexuales femeninos, o a sus roles de género tradicionales, subordinados y estereotipados. En contraste, los temas de mujeres están relacionados con la igualdad respecto a los hombres en cualquier rol social o económico. Por lo tanto, un propósito principal del criterio es distinguir entre temas y preocupaciones de las mujeres.**

De acuerdo a este criterio, la pobreza se relaciona con el nivel básico de bienestar, cuando el ingreso familiar no alcanza para cubrir las necesidades básicas de subsistencia. En esta definición de pobreza, no hay nada que indique que ésta sea necesariamente un tema de las mujeres. La pobreza es, ante todo, una preocupación general que afecta a todos. Se convierte en una preocupación de las mujeres cuando son ellas las que tienen la responsabilidad principal de la subsistencia y el bienestar de sus hijos/as ya sea por el cultivo de los alimentos en el área rural o por la maquila, el trabajo a destajo o el empleo doméstico en las zonas urbanas. La pobreza se convierte en un tema de las mujeres cuando los alimentos y el ingreso no se distribuye equitativamente entre hombres y mujeres y cuando éstas no reciben una parte justa de los frutos de su trabajo.

Con este criterio como instrumento de análisis, podemos dar una mirada crítica a cualquier proyecto de desarrollo y analizar las posibilidades de que responda a los requerimientos de las mujeres.



Definimos aquí el desarrollo de las mujeres como un proceso que se preocupa por los temas de las mujeres, donde el asunto principal es superar la desigualdad con los hombres.

Es necesario explicar en detalle las diferentes formas y niveles de igualdad que conforman el desarrollo. Gran parte de la literatura sobre esta materia define la igualdad basándose en los sectores convencionales de la economía y la sociedad: igualdad en educación, empleo, legislación etc. La dificultad con este sistema de división analítica es que se concentra en áreas de la vida social y no necesariamente promueve una mayor igualdad en el proceso de desarrollo. Por ello, presentamos cinco niveles diferentes de igualdad que sirven como guía para formular criterios de medición del nivel de desarrollo de las mujeres en cualquier área de la vida económica o social.



Niveles de Igualdad

1. Bienestar: se refiere al nivel de bienestar material de las mujeres, en relación al de los hombres, en aspectos como provisión de alimentos, ingresos y atención médica. Se ocupa sólo del nivel relativo de bienestar y no de si las mujeres son creadoras y productoras de sus necesidades materiales.

2. Acceso: se refiere al acceso de las mujeres a los factores de producción en las mismas condiciones que los hombres: igual acceso a la tierra, al empleo, al crédito, a la capacitación, facilidades de comercialización y todos los servicios y beneficios disponibles. La igualdad de acceso se obtiene asegurando el principio de igualdad de oportunidades, que por lo general incluye la reforma de las leyes y de las prácticas administrativas para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.

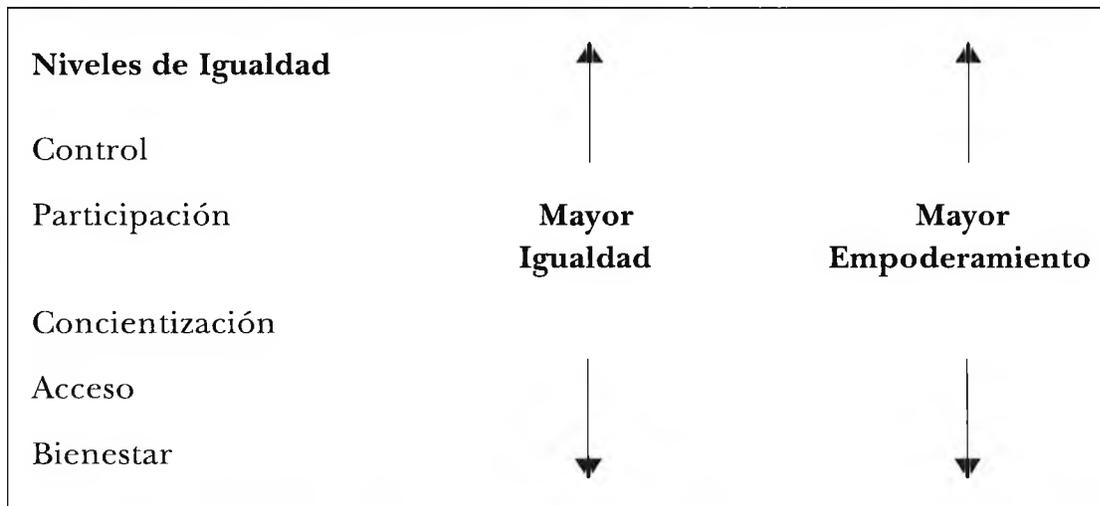
3. Concientización: se refiere a entender la diferencia entre roles sexuales y roles de género, y que los últimos son una construcción cultural que puede cambiar. Abarca también el convencimiento de que la división sexual del trabajo debe ser justa para ambas partes, y no debe involucrar la dominación política o económica de un sexo sobre otro.

4. Participación: se refiere a la participación de las mujeres en la toma de decisiones en igualdad de condiciones; esto significa tomar parte en el proceso de formulación de políticas, planificación y administración. Es un aspecto especialmente importante de los proyectos de desarrollo, en el que participar significa involucrarse en la identificación de necesidades, en la formulación, implementación y evaluación del proyecto. La igualdad en la participación significa incluir a las mujeres de la comunidad que son afectadas por las decisiones que se toman, e involucrarlas en la toma de decisiones en la misma proporción que tiene su presencia en la comunidad en general.



5. Control: se refiere al uso de la participación, a través de la concientización y la movilización, para lograr igualdad en el control sobre los factores de producción y las distribución de los beneficios. Igualdad en el control significa un equilibrio entre hombres y mujeres, de modo que ninguno esté en una posición de dominio o subordinación.

Criterio de Desarrollo de las Mujeres
(Marco de Empoderamiento de las Mujeres)





Autoevaluación

1.- Comente por qué los niveles más altos de igualdad son automáticamente niveles más altos de desarrollo.

2.- Revisando su vida diaria, ¿cómo calificaría sus propios niveles de igualdad?



Continuación

3.- Examine los niveles de igualdad de su vida respecto de género y edad.

4.- ¿Podría citar un ejemplo en que haya aumentado su nivel de igualdad en algún ámbito (por ejemplo pasar de igualdad en bienestar a igualdad en participación)?

(En este ejercicio no existen respuestas predefinidas)



I.5 Empoderamiento y Participación⁵

Los términos ‘empoderamiento’ y ‘participación’ se han convertido en parte del discurso de las agencias de desarrollo y ayuda humanitaria y, con frecuencia, son utilizados de manera ambigua.

El incluir la dimensión de “participación” en los programas de desarrollo implica que las personas se involucren en ellos, sin distinción de género, etnia, edad, orientación sexual o discapacidad. Sin embargo, debemos considerar que medir la “participación” real de las personas es algo complejo, pues supone un tránsito desde la posición de destinatario/a a la de actor de la experiencia propuesta en los programas de desarrollo.

Desde un punto de vista de género y dadas las características culturales que definen los espacios de acción y participación de hombres y mujeres, es necesario considerar que los modos de involucramiento en los programas de desarrollo pueden ser diferenciales entre hombres y mujeres y que los sentidos que adquiere la participación para los/as sujetos/as también está medida culturalmente.

La **participación real** en el desarrollo significa que las personas adquieren la capacidad de expresar puntos de vista y tomar decisiones que afectan sus vidas. En el caso de las mujeres resulta importante que sus preocupaciones influyan las políticas de desarrollo y los objetivos de los proyectos, y que tengan un rol al evaluar su impacto en los proyectos en los que participan.

⁵ Texto extraído de *Manual de Capacitación en Género de Oxfam*, edición adaptada para América Latina y el Caribe, tomo 2, Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, 1997.



Por otra parte, la consideración más importante que se debe realizar sobre el **'empoderamiento'** es **que nadie puede empoderar a otro/a**. En la forma en que se utiliza en relación al desarrollo, el verdadero empoderamiento es logrado por las personas involucradas, a través de su propio esfuerzo. Sin embargo, los discursos de las agencias de desarrollo y de ayuda humanitaria con frecuencia confunden el empoderamiento con sus intervenciones. De hecho, estas acciones sólo pueden apoyar los esfuerzos concretos de las personas para empoderarse e intervenir favoreciendo las condiciones que ellos/as necesitan para lograr la dignidad y el control de sus vidas.



Autoevaluación

1. Situación hipotética: “el planificador de la institución Z estaba consultando sobre los principales problemas del barrio. Uno de los varones asistentes dijo que la violencia de pandillas y la delincuencia había aumentado insegurizando a los vecinos. Otro varón presente dijo que las señoras de la Junta de Vecinos pedían protección para las ventanas del Centro por éste mismo problema.” ¿Se han considerado los problemas de las mujeres en este ejemplo? ¿Han participado las mujeres en la identificación de las necesidades del barrio?

2. ¿Qué quiere decir la frase “nadie puede empoderar a otro”?



I.5.1 PARTICIPACIÓN Y EMPODERAMIENTO: DOS CARAS DE LA MISMA MONEDA

El enfoque Mujeres en el Desarrollo (MED) de los años setenta (todavía en vigencia) ilustra los efectos de la **participación sin empoderamiento**. Al comienzo de la Década de la Mujer de Naciones Unidas (1975 – 1985) se decía que se había dejado a las mujeres fuera del proceso de desarrollo. Para que éste lograra los objetivos propuestos se debía asegurar la participación de las mujeres diseñando proyectos para ellas. Este enfoque no incluía un análisis de género sobre *por qué* las mujeres habían sido ignoradas por los planificadores del desarrollo, ni de cuáles eran los roles de hombres y mujeres.

Las mujeres no fueron consultadas y el resultado fue una plétora de proyectos para mujeres que dieron como resultado más trabajo para ellas, pero menos control que antes sobre sus vidas y los recursos básicos.

El problema no radicó en que las mujeres no participaran, sino que no fueron consultadas directamente sobre sus necesidades, metas y la orientación de nuevas iniciativas de desarrollo, siendo además eliminadas del proceso de toma de decisiones.

En el enfoque MED, la participación de la mujer se concibió como un involucramiento de éstas en las esferas productivas y no en las esferas de toma de decisiones, lo que implicó un proceso social tiendiente al desempoderamiento de las mujeres.



Autoevaluación

1. Según su criterio y experiencia laboral, enumere y jerarquice los factores que obstaculizan la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones:

- ___ Falta de educación formal
- ___ Participación limitada en actividades/discusiones comunales
- ___ Pobreza
- ___ Desnutrición
- ___ Fuerte carga de trabajo doméstico
- ___ Control masculino sobre su movilidad espacial
- ___ Creencias/prácticas religiosas
- ___ Desigualdad en la legislación nacional
- ___ Experiencias negativas en proyectos de desarrollo anteriores
- ___ Dificultad para reclutar mujeres que hagan trabajo de terreno
- ___ Responsabilidades en el cuidado de los hijos
- ___ La austeridad de los programas gubernamentales recorta el financiamiento y trae como consecuencia menos tiempo disponible.

2. Reflexione incorporando la perspectiva de género el panorama que se estableció anteriormente.



I.5.2 PODER Y EMPODERAMIENTO⁶

En las definiciones de empoderamiento y en las acciones concretas que intentan facilitar este proceso, subyacen cuatro definiciones de poder:

- **Poder sobre:** basado en formas de violencia e intimidación socialmente aceptadas, invita a una resistencia activa y pasiva y requiere vigilancia constante para mantenerlo. El poder es concebido como limitado, si uno tiene más el otro tiene menos. Este poder es una relación de dominación /subordinación.
- **Poder para:** creativo y permite hacer, subraya el aspecto individual del empoderamiento.
- **Poder con:** surge del sentimiento de que el grupo es más importante que la suma de los individuos, especialmente cuando trabaja unido para resolver un problema
- **Poder interior:** es una fortaleza espiritual, basada en la autoaceptación y el respeto a uno/a mismo/a que se expresa en el respeto a los/as otros/as y en aceptarlos como iguales.

Desde una perspectiva estratégica, necesitamos entender las significaciones que cada uno de estos tipos de poder tiene en escenarios culturales específicos y las relaciones que se establecen entre cada uno. En un trabajo de desarrollo esto significa adquirir habilidades para resolver problemas y conflictos, fortalecer las organizaciones, desarrollar habilidades individuales y colectivas, y la solidaridad. **Es necesario que tomemos conciencia de que nuestras intervenciones pueden aumentar la división y el conflicto, y tener la seguridad de que aquellos/as sobre los que recaen las consecuencias entiendan y asuman el riesgo.**

⁶ Extraído de Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development. (CCIC, MATCH y AQOCI).



Autoevaluación

1. Tomando en cuenta su experiencia personal o institucional, ejemplifique las distintas formas de poder mencionadas en la unidad.



I.6 Resumen de las Ideas más Importantes

- **Planificar** significa idear situaciones en las que los problemas sociales que nos hemos planteado sean resueltos. La planificación debe centrarse en los actores involucrados y debe considerar las limitaciones y potencialidades económicas, ambientales, sociales y culturales tanto de hombres como de mujeres.
- El **objetivo de la planificación de género** es lograr que las mujeres superen las desventajas y alcancen igualdad, equidad y empoderamiento. Esto ha de variar ampliamente en diferentes contextos, dependiendo del grado en que las mujeres tengan un status subordinado respecto de los hombres.
- Actualmente, se plantea que la **planificación de género** tiene como punto de partida una concepción de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, que debe ser considerada en todas las etapas, desde la identificación de los problemas hasta la planificación, gestión y ejecución de los proyectos.
- La **participación real de las mujeres en el desarrollo** significa tener la capacidad de expresar sus puntos de vista y tomar las decisiones que afectan sus vidas. Significa que las preocupaciones de las mujeres influyan en las políticas de desarrollo y en los objetivos de los proyectos, y que las mujeres tengan un rol al evaluar el impacto de los proyectos en los que participan.
- El verdadero **empoderamiento** es logrado por las personas involucradas, a través de su propio esfuerzo. Las instituciones sólo pueden apoyar los esfuerzos de las personas para empoderarse e intervenir favoreciendo las condiciones que las personas necesitan para lograr la dignidad y el control de sus vidas.

SEGUNDA UNIDAD

ANÁLISIS DE GÉNERO

II. ANÁLISIS DE GÉNERO

Objetivos

- Reflexionar sobre la importancia de un análisis de género previo a la planificación de un proyecto de desarrollo.
- Brindar herramientas para realizar un análisis situacional de género.

Contenidos

- Marcos para el Análisis de Género
- Categorías para el Análisis de Género

A partir de esta unidad se ofrecerá una serie de instrumentos –perfiles, matrices, herramientas de análisis– que son modelos de referencia para sistematizar o vaciar la información requerida por cada categoría de análisis o proceso de planificación. Es importante que el/la estudiante no pierda de vista que estos modelos deben ser adaptados a su realidad particular para obtener resultados. Advertimos que en muchos de los casos los instrumentos tienen un fuerte componente rural por lo que invitamos a las personas que desarrollan sus actividades en áreas urbanas a ser aún más acuciosos/as en la adaptación de los instrumentos y les proponemos elaborar instrumentos acordes con esa realidad.



Propuesta de trabajo Final

Se ha propuesto como examen final de este diplomado la planificación de un proyecto, el que deberá ser tomado de base para completar los ejercicios propuestos en esta unidad. El proyecto final deberá demostrar la capacidad de identificar con precisión las necesidades e intereses de las mujeres habiendo logrado su participación en este proceso.

II.1 ¿Por qué es Necesario un Análisis Específico de Género de los Grupos Destinatarios?

Desde el cambio conceptual de la promoción de asuntos de mujeres (“Mujeres en el Desarrollo”) a la diferenciación de género (“Género en el Desarrollo”), se ha dado mayor énfasis a la diferenciación de los Grupos Destinatarios (GD). Esto implica que las categorías que hasta ahora han sido usadas como unidades analíticas para su clasificación como “la familia”, “micro empresarios”, “agricultores pobres”, tienen que ser rechazados por ser poco específicos. Es necesaria una diferenciación más detallada para reflejar el alto grado de heterogeneidad en dichas agrupaciones. Un análisis específico de género es requerido para detectar los problemas potenciales y necesidades de los distintos protagonistas. Luego, esos problemas y necesidades tienen que ser especificados para los diferentes grupos de edad, clase social, pertenencia étnica, afiliación religiosa, etc.

Al elaborar un proyecto de desarrollo, las instituciones tienen que investigar los papeles específicos de género de los diferentes protagonistas dentro los grupos destinatarios más grandes para poder diseñar servicios de extensión, cursos de capacitación, medios de información, etc., de acuerdo con sus necesidades y capacidades específicas.

Es importante considerar que si se piensa a las mujeres como un grupo destinatario se puede caer en la apreciación de que ellas forman un grupo



homogéneo y que todas las mujeres están desfavorecidas de la misma forma y en el mismo grado. Sin embargo, la realidad social muestra que las mujeres en diferentes entornos socioeconómicos y socioculturales tienen diferentes roles y condiciones sociales que también determinan su posición con respecto a los hombres. Las mujeres forman un grupo heterogéneo en cualquier sociedad, al igual que los hombres. Las experiencias del trabajo de desarrollo durante las últimas dos décadas han comprobado que el género es un criterio importante que influye en el acceso a los servicios del proyecto y en los beneficios obtenidos para las actividades de desarrollo. Los/as planificadores/as de desarrollo tuvieron que reconocer que las mujeres tenían que sobrellevar las desventajas causadas por las intervenciones de proyectos. Por ejemplo, ellas enfrentaban una mayor carga de trabajo, perdían su control sobre ciertas cosechas, eran excluidas de las innovaciones tecnológicas que habían sido presentadas sólo a los hombres, no eran invitadas a las reuniones comunitarias, etc.

Ha sido ampliamente reconocido que un análisis específico de género ayuda a entender las problemas y necesidades de los diferentes grupos destinatarios. Crea las bases para las actividades que se desarrollan de acuerdo a las necesidades y potenciales de todos los miembros del GD y, por lo tanto, ayuda a evitar la discriminación negativa.

Los elementos de un análisis de los grupos destinatarios que incorpore una visión de género incluyen:

- La identificación de las actividades sociales y económicas de los/as diferentes protagonistas.
- Control y acceso a recursos naturales y culturales, por ejemplo, educación, información, etc.
- Acceso y control de los ingresos.
- Capacidad en la toma de decisiones en el hogar y en la comunidad.
- Los modelos de participación específica de género en organizaciones comunitarias y grupos de solidaridad.



El análisis también incluye una investigación de los factores socioculturales, políticos y económicos que influyen sobre las características específicas de los roles de género en una sociedad.

II.2 Diálogos Necesarios para la Planificación de Género⁷

Con mucha frecuencia, la planificación de proyectos se caracteriza por poner el foco de atención en el resultado del plan a expensas del proceso a través del cuál éste se prepara y diseña. Este proceso involucra a personas cuyas percepciones sobre los planes pueden cambiar radicalmente su sentido original. La adaptación entre las necesidades de los beneficiarios, la ejecución del proyecto y el rol de la institución o las personas, comienza con la capacidad de aprendizaje de la experiencia propia o de otras instituciones: en qué medida se es capaz de hacer frente a los errores y a las contingencias, cómo usa su experiencia para fortalecer su capacidad institucional y cómo comparte el conocimiento adquirido con la comunidad.

La forma en la que una institución se acerca y trabaja con la comunidad en la planificación y en las etapas subsecuentes es crucial. La importancia de un mutuo respeto y conocimiento no puede ser subestimada. Este proceso debe estar basado en la aceptación, la comprensión y la comunicación con la comunidad.

Una relación fructífera entre una institución y una comunidad dependerá de los acuerdos sobre el proceso de cambio a los que se lleguen durante la etapa de planificación.

⁷ Texto tomado de 'Ensuring Gender Awareness in the Planning of Projects' por Miranda Munro, en *Changing Perceptions*, editado por Wallace y March, Oxfam 1991.



Tres etapas importantes a considerar:

- Acuerdos con la comunidad sobre **valores y metas** que guían la acción.
- **Negociar un acuerdo** en el que la comunidad y la institución tengan algo que **ofrecerse mutuamente**; esto es, cómo se organizará la participación y el rol que cada una tendrá para lograr los resultados que son planificados en conjunto.
- Llegar a un **análisis común de la situación**, para que no sólo se identifiquen los problemas y las necesidades sino para que también exista un entendimiento compartido de las causas.

Se debe evitar imponer valores que sólo son importantes para la institución. Establecer una relación en la que la institución **escuche, aprenda y consulte** es algo implícito en este enfoque. Es importante no sólo porque los grupos más pobres de una comunidad –en especial las mujeres– muchas veces son ignorados, sino porque cada comunidad existe en un contexto más amplio. Desarrollar una perspectiva basada en la información sobre las relaciones que las mujeres tienen con los sistemas ambientales, políticos y socioeconómicos implica la voluntad de la institución y su capacidad para apreciar los intereses prácticos y estratégicos de las mujeres.

Identificar los intereses prácticos de las mujeres debe ser un proceso sensible a la comunidad y a la capacidad de esa comunidad de avanzar con una perspectiva cultural distinta a la de la institución sobre las relaciones entre hombres y mujeres, y viceversa.



Cualquier negociación conjunta y plan de acción acorde, que detalle lo que es posible lograr para beneficio de las mujeres, debe incluir elementos que nutran las políticas, el diseño e implementación de los proyectos. Moser y Levy (1986) identifican dos factores que son muy importantes para una estrategia de entrada con conciencia de género: el primero es un juicio basado en la información sobre qué necesidades prácticas y estratégicas pueden ser atendidas en condiciones socioeconómicas y políticas dadas en un determinado momento y lugar. El segundo factor es determinar la medida en que las mujeres tienen acceso a las instituciones locales y si éstas pueden ser utilizadas para atender algunas o todas las necesidades prácticas y estratégicas específicas.

Existen tres formas que una institución puede utilizar para desarrollar una evaluación acertada. Estas son: mejorar su entendimiento sobre las relaciones de género en la comunidad; la forma de consultar a las mujeres; y mejorar la calidad de la información que utilizan en la planificación.

II.2.1 CONCIENCIA SOBRE LAS RELACIONES DE GÉNERO

Entender el acceso y control relativos sobre los recursos y beneficios significa tomar conciencia del acceso diferenciado al poder, que es inherente a la división del trabajo por género. En la evaluación ex-ante de los proyectos convencionales, la unidad de análisis es el hogar, representado –para la estimación de costos y beneficios– por preconceptos sobre el comportamiento de un jefe de familia masculino. Sin embargo, ver el hogar como una unidad de decisión homogénea es un preconcepto erróneo de proporciones significativas en la planificación de proyectos; éste no es el caso en muchas sociedades donde los diferentes miembros tienen roles productivos diferenciados, y donde hay demandas que compiten entre sí y muchas veces entran en conflicto sobre los recursos y beneficios para la satisfacción básica.

Algunas posturas sostienen la dificultad para conocer en profundidad las relaciones de género en una comunidad. Por ejemplo, las mujeres pue-



den requerir del permiso de los hombres para trabajar con otras mujeres en una organización totalmente femenina o pueden querer recibir la aprobación de los hombres de sus actividades; esto no significa necesariamente que la toma de decisiones esté dominada por los hombres.

¿Cómo llegar a entender las relaciones de género en una unidad familiar? Un principio clave es preguntar a hombres y mujeres, registrando sus diferentes actividades, recursos y responsabilidades, para luego ser comparados. Por ejemplo, los indicadores de cómo los hombres y las mujeres experimentan los cambios en el medio ambiente; la estacionalidad; el acceso a tecnologías; el crecimiento de la familia; el aumento de costos de los insumos para la producción; la responsabilidad sobre las labores domésticas; o el cuidado de los/as hijos/as o la relación con la institución, pueden contribuir a un cuerpo de información cualitativa sobre las actividades de las mujeres, los recursos a su cargo y sus responsabilidades. Lo que se debe evitar es crear una zona de exclusión alrededor de un grupo objetivo de mujeres, durante y después de la etapa de planificación, sólo para reforzar su status de grupo objetivo.

II.2.2 FORMAS DE CONSULTAR A LAS MUJERES

Identificar las necesidades de las mujeres debe tomar en cuenta esa heterogeneidad social y personal. Es posible que las mujeres necesiten apoyo para definir sus necesidades; existen diversas técnicas para facilitar este proceso: documentar y difundir historias de vida, estimular la discusión sobre una serie de fotografías de ellas mismas y de otras mujeres; utilizar el análisis situacional u otras herramientas para recoger información que destaque desigualdades en la asignación de las tareas. Este **es también un proceso de aprendizaje para la institución** tanto por la capacidad de desarrollar técnicas para que las mujeres expresen sus necesidades, como en el análisis de las respuestas dadas.

Es importante que el contexto y la forma de discusión sean accesibles y facilite la libre expresión de todos/as los/as miembros del grupo; el lugar,



los materiales, el tamaño y composición del aglomerado resulten significativos. Una acción de grupo puede requerir habilidades organizativas. Proporcionar a las mujeres habilidades para la gestión colectiva, o apoyar las organizaciones que las mujeres utilizan, es una inversión vital en el proceso de desarrollo, aun antes de acordar la estrategia de entrada.

Moser y Levy señalan que la consulta sobre temas que perpetúan la desigualdad de género y la participación activa de las mujeres en el proceso de planificación es deseable, no sólo como un medio para lograr los objetivos de desarrollo, sino como un fin en sí mismo. Al mismo tiempo, la visión de las mujeres sobre su situación y sus demandas para satisfacer algunos intereses prácticos puede proporcionar una apreciación más exacta sobre el tipo de asistencia que sería adecuada en comparación a los objetivos predefinidos, preparados por personal externo sobre los intereses estratégicos. La forma en que la atención de las necesidades prácticas se relaciona con las necesidades estratégicas de plazo debe ser el resultado de consultas frecuentes y monitoreo con las mujeres del grupo y de probar las soluciones en la comunidad.

II.2.3 CALIDAD DE LA INFORMACIÓN PARA LA PLANIFICACIÓN

Es necesario establecer un equilibrio entre el tiempo que se dedica a diagnosticar las desigualdades de género y a formular propuestas. **Las técnicas participativas** pueden ofrecer los medios para que la comunidad y la institución puedan aprender sobre valores y criterios de cada una. Probar esta información en una acción interactiva forma parte de un cuerpo de información para la planificación y el monitoreo.



II.3 Marcos para el Análisis de Género

Los marcos analíticos que a continuación se presentan han sido preparados por instituciones y capacitadores/as de diversas partes del mundo. Todas son herramientas para ser utilizadas en la evaluación ex-ante de proyectos y situaciones, así como para determinar las necesidades de género en cualquier etapa del proyecto.

II.3.1 ANÁLISIS DE CAPACIDADES Y VULNERABILIDADES (ACV)⁸

El Marco de Capacidades y Vulnerabilidades es una herramienta útil para predecir y/o determinar la medida en que los proyectos de desarrollo y ayuda humanitaria apoyan o menoscaban el desarrollo. La pregunta central que plantea es ¿cómo pueden las instituciones planificar e implementar intervenciones que atiendan las necesidades inmediatas de las personas afectadas por un desastre (conflictos armados o desastres naturales) y también promover el desarrollo a largo plazo?

Este marco posibilita que las instituciones puedan elaborar un mapa de las **vulnerabilidades** de mujeres, hombres y niños/as en una emergencia y sus capacidades para hacer frente a esa situación. Está basado en una matriz que explica las diferentes categorías de factores que afectan la vida de las personas y la relación entre esos factores.

⁸ El Análisis de Capacidades y Vulnerabilidad fue desarrollado en el Proyecto Internacional Harvard sobre Desarrollo y Ayuda Humanitaria, por Mary B. Anderson y Peter J. Woodrow. Está desarrollado en *Rising from the Ashes: Development Strategies in Times of Disaster*, escrito por Mary B. Anderson y Peter J. Woodrow, publicado por UNESCO y Westview Press.



Las categorías son:

- **Físicas y materiales:** recursos que las personas necesitan para satisfacer sus formas de vida como tierra, clima, salud, habilidades, tecnologías.
- **Sociales y organizativas:** redes sociales, organizaciones políticas, sistemas de distribución de bienes y servicios, recursos sociales como la educación, entre otros.
- **Psicológicas o de actitudes:** el conjunto de creencias, actitudes, aspiraciones o dependencias que influyen en la forma en que las personas reaccionan frente a las situaciones.

La matriz ACV permite diferenciar por género, clase, etnia. Cada una de estas categorías puede ser utilizada también para analizar los escenarios ocurridos en períodos determinados.

Su mayor valor es que llama la atención sobre las fortalezas de las personas en períodos de crisis (guerras o desastres), para que no sean consideradas sólo como víctimas de la situación que viven. Esto es particularmente importante para las mujeres, que constituyen la mayoría de la población refugiada y desplazada durante los conflictos armados o los desastres naturales y cuyas fortalezas son ignoradas con mucha frecuencia.

II.3.2 LA JERARQUÍA DE NECESIDADES LONGWE⁹

Este marco puede ser aplicado a cualquier situación como una guía para focalizar actividades futuras. Analiza la equidad entre hombres y mujeres en relación a los siguientes indicadores clave para el desarrollo:

⁹ Marco desarrollado por Sara Longwe en Towads Better North – South Communication on Women´s Development: Avoiding the Roadblocks of Patriarcal Resistance.



- Control y acceso sobre los recursos
- Participación en la toma de decisiones
- Concientización
- Bienestar

Estos indicadores están clasificados de acuerdo a una jerarquía. El marco supone que los objetivos del desarrollo para las mujeres están ordenados siguiendo esta jerarquía de abajo hacia arriba, de modo que la igualdad en el control de los recursos no puede ser posible del todo a menos que ésta se haya alcanzado en las otras esferas.

El formato Longwe presenta de este modo una progresión. Permite determinar las ventajas existentes en la situación de las mujeres y qué queda por hacer.

Su desventaja es que puede ser muy rígido, sin flexibilidad para los cambios que presentan las situaciones a través del tiempo. Algunos de sus preconceptos básicos (por ejemplo, que las diferentes etapas deben trabajarse en orden) han sido cuestionados.

II.3.3 LA EVALUACIÓN RURAL PARTICIPATIVA

Desde fines de los años sesenta se han afinado las herramientas metodológicas utilizadas para la evaluación, dejando de lado los cuestionarios y superando los sesgos estacionales, geográficos y sociales inherentes al modo en que se conducían las investigaciones de campo. A partir de entonces se consideró que la participación era central en los procesos de evaluación, incorporándose la perspectiva de género.

La Evaluación Rural Rápida fue la primera. Dio lugar a la Evaluación Rural Participativa (*Participative Rural Appraisal*) y a otras variantes, como la Investigación Participativa, los Métodos Participativos de Aprendizaje y la Apreciación, Monitoreo y Evaluación Participativa.



II.3.4 EL MARCO DE ANÁLISIS HARVARD

El **Marco de Análisis Harvard**, llamado a veces **Marco de Análisis de Género** (*Gender Framework Analysis, GFA*), está diseñado para preparar un perfil de género de un grupo social. Es adaptable, y está compuesto de tres elementos básicos:

- El **perfil de actividades**, basado en la división del trabajo por género, que lista las tareas de hombres y mujeres y permite desagregar la información por edad, etnia o clase, incluyendo además dónde y cuándo se realizan las tareas. Las actividades se agrupan en tres categorías: actividades productivas, actividades reproductivas o domésticas y actividades sociales, políticas y religiosas.
- El **perfil de acceso y control**, que lista los recursos necesarios para realizar las tareas del punto anterior y los beneficios que se derivan de ello. Los recursos pueden ser materiales o económicos, políticos o sociales y también incluye el tiempo. El acceso a estos recursos y beneficios, y el control sobre ellos es desagregado por género.
- Los **factores de influencia** que afectan la división del trabajo y el perfil de acceso y control de la comunidad.



Elementos particularmente útiles

- El acceso y control diferenciado sobre los recursos y beneficios en relación a las responsabilidades de mujeres y hombres, y la distinción entre acceso a los recursos y beneficios y el control sobre ellos.
- Una visión general de lo que significan los recursos, no sólo materiales sino también aquellos intangibles, como las habilidades, la organización social y el tiempo –un elemento de gran importancia para las mujeres–.
- La idea de que los individuos y grupos pierden recursos a través del tiempo, pero también retienen algunos y obtienen otros. Este aspecto es particularmente importante para el trabajo de desarrollo a largo plazo con metas estratégicas y también para el trabajo de ayuda humanitaria en emergencias. Aunque los desastres repentinos pueden privar a mujeres y hombres de algunos recursos, pueden aparecer otros que los fortalezcan: estas son oportunidades para que el trabajo de ayuda humanitaria se focalice en las personas como protagonistas, antes que como víctimas de una situación.

La debilidad del Marco de Análisis Harvard es que, aunque funciona bien cuando es utilizado por personas que tienen un conocimiento acabado del grupo objetivo, es difícil utilizarlo sin tener acceso a información detallada. También es difícil utilizarlo en una región en la que las circunstancias sociales y económicas de la población difieren mucho.



II.4 Categorías para el Análisis Situacional de Género

Según la fase y el tipo de proyecto, se pueden usar diferentes categorías analíticas con sus respectivas herramientas. A continuación presentamos una descripción de las principales categorías de análisis y ofrecemos algunos modelos de matrices y herramientas que pueden ser utilizadas en cada caso. Cabe destacar que todas las herramientas presentadas son guías para el análisis y se recomienda a los/las estudiantes adaptarlas a las situaciones concretas de cada proyecto existiendo incluso la posibilidad de generar herramientas nuevas.

Las categorías presentadas en este módulo pueden ser utilizadas en el análisis situacional y posterior elaboración de un proyecto o como guía de evaluación ex-ante de un proyecto ya en marcha.

Para las personas que no trabajan en proyectos de desarrollo las categorías de análisis les servirán como una importante guía para el análisis de situaciones concretas en las que las mujeres son víctimas de discriminación y subordinación, para lo cual será necesario llenar algunas de las matrices y comparar los resultados entre hombres y mujeres.

El siguiente cuadro resume todas las categorías que serán trabajadas a continuación.



Preguntas claves	Categoría a ser utilizada	Tipo de herramienta a desarrollar
¿Quién cumple qué rol en la familia y en la sociedad?	Roles de Género	Marco Triple de Roles
¿Quién hace qué?	División del Trabajo	Perfil de Actividades e Ingresos
¿Quién tiene qué?	Acceso a y Control sobre recursos	Perfil de Acceso y Control
¿Cuál es la posición de las mujeres en la sociedad en relación con los hombres?	Posición Socio-Política	Perfil Socio-Político de la posición de las Mujeres
¿Qué factores influyen en la situación de género?	Factores Influyentes	Factores Influyentes
¿Quién tiene qué tipo de necesidades?	Necesidades Prácticas e Intereses Estratégicos de Género	Cuadro de Necesidades Prácticas e Intereses Estratégicos
¿Cuán sensible es la institución a las necesidades de género?	Capacidad Institucional de Género	Perfil Institucional de Capacidad de Género



II.4.1 ROLES DE GÉNERO¹⁰

“Los roles que las mujeres desempeñan en cualquier sociedad y su situación, son determinados por las leyes, las normas religiosas y status o la clase económica, los valores culturales, la etnia y los tipos de actividad productiva de su país, comunidad o familia. Las mujeres son usualmente responsables por el trabajo doméstico: el cuidado de los niños, la salud de la familia, cocinar, proveer alimentos y otros servicios en el hogar. En la mayoría de las sociedades, tienen un rol principal en las actividades productivas de la familia, en la agricultura, el trabajo doméstico remunerado, servicios, industrias y actividades de generación de ingresos. En algunas sociedades también tienen roles comunales claramente definidos”.

(Fuente: Moser, Caroline “Planificación de género en el Tercer Mundo”)

- **Primera categoría:** *Roles de Género.*
- **Pregunta clave:** *¿Quién cumple qué rol en la familia y en la sociedad?*
- **Herramienta propuesta:** *Marco Triple de Roles.*

Los roles son el conjunto de asignaciones relacionadas con la forma de ser, sentir y actuar que un grupo social señala a las personas que lo componen y, a la vez, es la forma como esas personas asumen y expresan en la vida cotidiana esas asignaciones.

En todas las sociedades actuales, la organización y el funcionamiento del grupo humano implican el desempeño de múltiples roles. No existe ningún grupo en el que todos sus integrantes desempeñen todos los roles. A medida que el grupo crece, aumenta la cantidad de roles y se produce una cada vez mayor diferenciación de éstos.

Los criterios que sirven para diferenciar los roles en una sociedad (especialización) son variados y, por lo general, no actúan aisladamente, sino que lo hacen interactuando con otros.

¹⁰ Adaptación de: “Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres”, Manual de capacitación, PROEQUIDAD 1995, Bogotá, Colombia



El criterio más utilizado universalmente para hacer diferenciaciones de roles, es el **género**. En casi todas las sociedades, la diferenciación social de roles se hace entre los que corresponden a las mujeres y a los hombres.

Los **roles de género** son el conjunto de expectativas, diferenciadas entre hombres y mujeres, sobre cómo ser dentro del grupo social. Estos roles son asignados por el grupo, y son ejercidos por las personas, según éstas se asuman como hombres o como mujeres.

Desde el punto de vista del desarrollo es necesario considerar que esta diferenciación social básica establecida a través de la asignación de roles de género muchas veces conlleva una valoración diferencial entre unos roles y otros y, en consecuencia, ocasiona la subordinación de unos grupos a otros, dentro de la sociedad.

En el análisis social, el concepto de **roles de género** es fundamental para comprender cuatro procesos que se interrelacionan en la actuación social cotidiana. De la transformación de esos procesos depende en gran parte el avance hacia una sociedad más equitativa.

1. El proceso mediante el cual el hecho de ser hombre o ser mujer se asocia “naturalmente” con algunas actividades, potencialidades, limitaciones y actitudes. Este proceso de “naturalización” construye estereotipos sociales como puede apreciarse en el siguiente ejemplo:

Los hombres son inteligentes, buenos dirigentes, expresan poco el afecto y son muy activos sexualmente, mientras que las mujeres son intuitivas, creativas, buenas educadoras y expresan mucho el afecto.

2. El proceso –correlativo al anterior– mediante el cual algunas actividades o expresiones se clasifican, también “naturalmente” como masculinas o como femeninas, por ejemplo:

“Llorar es de niñas”, “la agresividad es masculina”, “conquistar es de hombres” o “la sensibilidad es femenina”.



3. El proceso mediante el cual los grupos sociales valoran de manera diferencial las actividades identificadas como masculinas o como femeninas, por ejemplo:

El poder político (que se identifica como masculino) es altamente valorado, mientras que la crianza de los niños (que se identifica como femenina) es poco valorada.

4. El proceso mediante el cual la misma actividad es valorada en forma diferente, dependiendo de si es realizada por un hombre o por una mujer, por ejemplo:

Si quien cocina es una mujer, se trata de una cocinera, mientras que si quien cocina es un hombre se trata de un Chef. Si quien llora es una mujer es porque es sensible; si quien llora es un hombre es porque tiene un carácter débil.

Zoila Hernández (*El lado oculto de la luna*, Luteran World Release, Lima, 1995) define los roles de género como las funciones y responsabilidades, deberes y derechos que –a través de la socialización–, se adscriben de manera diferenciada a hombres y mujeres, asignándoles distintas capacidades, tareas y responsabilidades en la vida social.

Roles de género. Ideas Centrales

- Son adquiridos a través de un proceso de socialización.
- Son moldeados por la sociedad: influidos por la religión, economía, normas y valores culturales y el sistema político.
- Varían de una cultura a otra.
- Varían dentro de cada sociedad de acuerdo a: edad, clase social, pertenencia étnica, afiliación religiosa, etc.
- Son dinámicos y cambian a través del tiempo.
- Se reflejan en las diferentes actividades, actitudes y comportamientos de hombres y mujeres.
- Pueden ser influidos y cambiados hasta cierto grado por los individuos.



Herramienta: Marco Triple de Roles

Para poder analizar la división del trabajo por género en una comunidad, es útil categorizar los roles que cumplen mujeres y hombres de acuerdo al “Marco Triple de Roles” (Moser, 1986):

- **Rol Reproductivo**

Son las tareas domésticas y responsabilidades asociadas a la crianza de niños/as cruciales para la supervivencia humana, aunque rara vez se las considera como “trabajo real”; es no remunerado, intensivo en cuanto a mano de obra, y casi siempre bajo la responsabilidad de mujeres y niñas.

- **Rol Productivo**

Es la producción de bienes y servicios para el consumo y el comercio (agricultura, pesca, empleo y auto-empleo) realizado por mujeres y hombres, remunerado en efectivo o en bienes. Incluye la producción para el mercado con un valor de intercambio, y la producción de subsistencia para el hogar con un valor de uso real, pero también un valor potencial de intercambio. En la mayoría de las culturas, el trabajo productivo se divide en tareas de los hombres (arado, trabajo con maquinarias) y tareas de las mujeres (sembrado, desyerbado, procesado de leche, etc.). Para las mujeres en la producción agrícola, esto incluye el trabajo como agricultoras independientes, esposas campesinas y trabajadoras por sueldo.

- **Rol Socio-cultural**

Son las actividades en la esfera pública de la comunidad, tales como la participación en una agrupación de agricultores o mujeres, asistencia a reuniones religiosas, organización de eventos y servicios sociales, tareas de mejoramiento de la comunidad, actividades políticas locales, etc. Implica



un tipo de trabajo voluntario que es importante para la organización y el desarrollo de la comunidad.

Tres aspectos importantes a considerar son:

Administración de la comunidad

Este rol incluye actividades realizadas básicamente por las mujeres a nivel comunitario, como una extensión del rol reproductivo, para asegurar el suministro y mantenimiento de los escasos recursos de consumo colectivo, tales como el agua, el cuidado de salud y la educación.

Política de la comunidad

Las actividades realizadas principalmente por los hombres a nivel comunitario, incluyen la organización a un nivel político formal, frecuentemente dentro del marco de la política nacional (como compartir paneles de voluntarios, toma de decisiones en los consejos o cortes poblanos, realizaciones de ceremonias, etc.) Este es un trabajo generalmente remunerado, directa o indirectamente a través de la condición social o el poder.

Rol en la sociedad en general

La igualdad de las mujeres se ve limitada por su escaso acceso a las funciones de liderazgo en la esfera política, económica y religiosa. Muchas veces las normas sociales evitan que las mujeres ingresen a esas esferas. Se espera que éstas limiten su ámbito de actividades a sus roles en la economía doméstica y a las tareas prácticas en la comunidad. Existen mecanismos de sanción social que muchas veces actúan como freno para que las mujeres se incorporen a los ámbitos que socialmente no están permitidos para ellas.



Herramienta: Matriz Triple de Roles

El ejemplo a continuación está basado en un proyecto barrial hipotético.

	<p><i>Incluye el cuidado y mantenimiento de la fuerza laboral (esposo e hijos/as trabajadores/as) y la futura fuerza laboral (infantes y niños/as que asisten a la escuela)</i></p>	
<p>Rol Reproductivo</p>	<p>Mujeres</p> <p>Procreación y cuidado de los/as niños/as, cuidado de los/as ancianos/as, trabajo doméstico no remunerado. Cocinan, lavan, limpian la casa, realizan las compras para el consumo doméstico, lavan a los hijos menores, etc.</p>	<p>Hombres</p> <p>Ninguna responsabilidad continua, tareas domésticas ocasionales. Por lo general se ocupan de las tareas relacionadas a las mejoras del hogar: ampliaciones, electricidad, reparación de artefactos y cañerías.</p>
<p>Rol Productivo</p>	<p><i>Incluye trabajo remunerado en efectivo o bienes. Incluye la producción comercializable para subsistencia del hogar.</i></p> <p>La mayoría de las mujeres trabaja en la economía informal como empleadas domésticas o vendedoras en ferias libres. Casi todas las mujeres producen con el fin de comercializar para la subsistencia del hogar. Se las considera proveedoras de ingresos secundarios aún cuando estos sean mayores a los del resto de los integrantes de la unidad doméstica. Son pocas las que están organizadas en gremios con otras mujeres que desarrollan las mismas actividades.</p>	<p>Los hombres representan la mayoría de la fuerza laboral en la economía formal. En sus hogares se los considera como los principales proveedores de ingresos aun cuando tengan ingresos ocasionales o estén desempleados. Los que cuentan con trabajo estable tiende a pertenecer a organizaciones de trabajadores como sindicatos o gremios. Son los representantes o propietarios en los casos de unidades de producción familiar.</p>

Rol Comunitario	Mujeres	Hombres
Administración Comunitaria	<p><i>Es una extensión del rol productivo hacia la acción comunitaria, porque los bienes y servicios públicos necesarios no están disponibles o están mal suministrados, particularmente en situaciones de escasez.</i></p> <p>Las mujeres tienden a estar involucradas en las actividades vecinales de mejoramiento comunitario: solicitudes de ampliación de las escuelas, organizaciones para demanda de servicios de atención primaria de salud, movilizaciones para la construcción o reparación de polideportivos para sus hijos.</p>	<p>Los hombres se ocupan de las actividades organizativas, son los representantes en las organizaciones vecinales y realizan el trabajo físico: ampliaciones de escuelas, mejora en la cancha de deportes.</p>
Política comunitaria	<p><i>Involucra la participación en la toma de decisiones y organización a nivel político por parte de grupos de interés</i></p> <p>El rol de las mujeres se limita a los niveles inferiores, son activistas, reparten panfletos y asisten a actividades públicas masivas. Son líderes sólo en organizaciones exclusivamente de mujeres.</p>	<p>Los hombres representan los intereses de sus familias, tienden a ser los dirigentes comunitarios o de los partidos políticos en la esfera comunitaria.</p>
Rol en la sociedad en general	<p>Muchas veces las mujeres están privadas de liderazgo en la esfera política, económica y religiosa; su movilidad está limitada por los deberes familiares y las normas sociales.</p>	<p>Los hombres ejercen control en campos públicos y disfrutan de una condición social en las posiciones de liderazgo; no se restringe su movilidad por factores de género</p>





Ejercicio N° 1

Matriz Triple de Roles

Complete la Herramienta Matriz Triple de Roles describiendo las actividades que realizan hombres y mujeres en cada ámbito de interacción: Reproductivo, Productivo, Comunitario. Utilice como ejemplos los hombres y mujeres destinatarios del proyecto en el cual usted trabaja actualmente o si lo prefiere analice los roles de hombres y mujeres en el área dónde piensa ejecutar su proyecto.

El **anexo Herramientas de Trabajo** contiene una matriz para ser llenada por usted. La matriz se llama **Herramienta 1. Matriz Triple de Roles**.

Las herramientas de la Unidad II, una vez completadas deben ser enviadas al Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG) para su revisión y seguimiento por parte del equipo responsable de este módulo.



II.4.2 DIVISIÓN DEL TRABAJO POR GÉNERO

- *Segunda categoría: División del Trabajo por Género.*
- *Pregunta clave: ¿Quién hace qué?*
- *Herramienta propuesta: Perfil de Actividades e Ingresos*

Una historia

El Sr. Moyo va al médico.

–¿En qué trabaja?, pregunta el médico.

–Soy agricultor, responde el Sr. Moyo.

–¿Tiene hijos? pregunta el médico.

–Dios no me ha tratado bien. De 15 nacidos, sólo 9 están vivos, contestó el Sr. Moyo.

–¿Su esposa trabaja?

–No, ella está en la casa.

–Ya veo, ¿Qué hace ella en el día?

–Bueno, ella se levanta a las cuatro de la mañana, trae agua y leña, prende el fuego, prepara el desayuno y limpia la casa. Después va al río y lava la ropa. Una vez por semana va caminando hasta el molino; luego va al pueblo con los niños más pequeños y allí vende tomates en la calle mientras teje. Compra lo que necesita en la tienda y luego prepara el almuerzo.

–¿Usted regresa a casa a mediodía?

–No, ella me lleva el almuerzo. Yo estoy a unos 3 kilómetros de distancia, no me alcanza el tiempo para ir y venir.

–¿Y después de eso?

–Después voy al pueblo a ocuparme de los negocios y a reunirme con los hombres de la junta.

–¿Y después de eso?

–Voy a casa a comer lo que mi mujer ha preparado para la cena.

–¿Ella se va a la cama después que usted come?

–Ella no, yo sí. Ella tiene cosas que hacer hasta las 9 ó 10

–Pero yo pensé que su esposa no trabajaba.

–Por supuesto que no trabaja. Ya le dije que está en la casa.

(Fuente: Subcomité Mujer y Desarrollo de Zimbabwe, 1986)



El concepto de Roles de Género¹¹ está relacionado con la División del Trabajo por Género (DTG), ya que considera la distribución de actividades determinada social y económicamente de hombres y mujeres.

En el análisis de la División del Trabajo por Género, es importante observar los **tipos de trabajo** realizados por mujeres y hombres, ya que la sociedad da diferentes valores a los distintos tipos de trabajo. Así también es importante entender los roles que cumplen las mujeres y hombres.

La DTG no sólo distribuye actividades, sino que también les asigna valores en base a diferentes criterios, por ejemplo, en algunas sociedades se da mayor valor al trabajo intelectual que al trabajo manual. Las actividades asignadas tradicionalmente a las mujeres están subsumidas en la categoría “natural” (cuidar de los niños, y aún la producción de subsistencia), mientras que el trabajo de los hombres se categoriza frecuentemente como eminentemente social o cultural. **En general, se asigna un menor valor al trabajo de las mujeres en comparación al de los hombres.** Por lo tanto, la DTG refuerza el sistema de evaluación diferenciada de lo masculino y femenino.

La distribución de tareas y valores varía de una cultura a otra, de comunidad en comunidad y en diferentes períodos de tiempo, se trata de una construcción social.

Un análisis de la DTG en el área del proyecto y de los posibles grupos destinatarios (GD) indica cuanto tiempo invierten mujeres y hombres en diferentes tipos de trabajo, su regularidad, temporalidad y ubicación. Este análisis permitirá a los proyectos cooperar con los GD en la planificación e implementación de actividades específicas del mismo. Un análisis de la administración comunitaria y las actividades políticas ayuda en la identifi-

¹¹ El Marco de Roles de Género fue desarrollado por el equipo de Planeamiento de Género Unidad de Planeamiento de Desarrollo (DPU), University College London; como referencia ver: Moser /Levy 1986 *A Theory and Methodology of Gender Planning: Women's Practical and Strategic Needs*, University College London.



cación de grupos oficiales y no oficiales, afiliaciones, alianzas y representantes, información importante para determinar cómo consultar, cooperar y relacionarse con mujeres y hombres, y sus actividades.

El Perfil de Actividades e Ingresos muestra:

- quién está encargado de qué actividad (productiva, reproductiva y sociocultural)
- quién necesita cuánto tiempo para qué actividad
- cuántos ingresos son generados a través de cuáles actividades

El Análisis de la División de Trabajo por Género ayuda a identificar:

- una carga desigual de trabajo entre hombres y mujeres
- acceso desigual a fuentes de ingresos y niveles desiguales de ingresos entre hombres y mujeres
- qué actividades podrían ser ligadas potencialmente a las actividades del proyecto
- las disponibilidades de tiempo de hombres y mujeres para participar en las actividades del proyecto



Herramienta: Perfil de Actividades e Ingresos

Ejemplo de un proyecto comunitario en un contexto rural

Perfil de actividades e ingresos <i>(especificado para niveles doméstico y comunitario en un contexto rural)</i>	MIEMBROS DEL HOGAR			
	MUJERES		HOMBRES	
	horas/día	Ingreso	horas/día	Ingreso
1. TRABAJO PRODUCTIVO (= generación de ingresos en efectivo o en bienes) AUTO EMPLEO <ul style="list-style-type: none">• Producción de cosechas alimenticias<ul style="list-style-type: none">-para consumo propio-para la venta• Producción de cosechas de árboles<ul style="list-style-type: none">-para consumo propio-para la venta• Horticultura<ul style="list-style-type: none">-frutas-legumbres• Forestación<ul style="list-style-type: none">-recolección de productos no maderables- producción de productos no maderables- producción de madera• Crianza de animales<ul style="list-style-type: none">- para consumo propio- para la venta• Actividades post-cosecha<ul style="list-style-type: none">- cosechas alimenticias- cosechas de árboles- frutas y legumbres- productos de bosques no maderables- productos de madera• Artesanías• Comercio	6 hr. 4 hr.	\$ 0 \$ 5.000	2 hr. 10 hr.	\$ 0 \$ 12.000



Continuación Cuadro
Herramienta: Perfil de Actividades e Ingresos

Perfil de actividades e ingresos (especificado para niveles doméstico y comunitario en un ambiente rural)	MUJERES		HOMBRES	
	horas/día	Ingreso	horas/día	Ingreso
TRABAJO POR SUELDO/EMPLEADO EN <ul style="list-style-type: none"> • Producción de cosechas alimenticias • Producción de cosechas de árboles • Forestación • Industria • Servicios • Transportes • Otros 				
2. TRABAJO REPRODUCTIVO (= mantenimiento de los recursos humanos) <ul style="list-style-type: none"> • Tareas domésticas (limpieza, lavado. Cocina, etc.) • Recolección de agua • Recolección de leña • Compras • Cuidado de niños • Otros 	6 hr. 1 hr. 1 hr. 8 hr.	\$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0	0 hr. 0 hr. 0 hr. 1 hr. 0 hr.	\$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0
3. ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES Participación en: <ul style="list-style-type: none"> • Grupos poblanos (grupo de granjeros, cooperativa, grupo de ahorro y crédito, etc.) • Actividades educativas (grupo de alfabetización, etc.) • Actividades religiosas • Trabajo comunitario colectivo • Ayuda mutua entre parientes y vecinos • Preparación de ceremonias y festejos • Otros 	0 hr. 0.5 hr. 0.2 hr. 2 hr. 0.2 hr.		2 hr. 0.5 hr. 0.5 hr. 0.5 hr. 0 hr.	
4. RECREACIÓN / TIEMPO LIBRE <ul style="list-style-type: none"> • Higiene y cuidado corporal • Visitas sociales • Pasatiempos y diversiones • Descanso/sueño • Otros 	1 hr. 0.5 hr. 0 hr. 6 hr.		1 hr. 1 hr. 2 hr. 8 hr.	



Ejercicio N° 2

Perfil de Actividades e Ingresos

Complete el Perfil de Actividades e Ingresos contabilizando las horas/día y el ingreso por actividad (donde corresponda) que realizan mujeres y hombres. Utilice como ejemplos las actividades/día de los hombres y mujeres destinatarios del proyecto en el cual usted trabaja actualmente o si prefiere analice las actividades e ingresos de los hombres y mujeres en el área dónde piensa ejecutar su proyecto. Detalle las actividades que realizan los hombres y las mujeres ya que así se facilitará la organización de actividades al interior del proyecto.

El **anexo Herramientas de Trabajo** incluye una matriz para ser llenada por usted. La matriz se llama **Herramienta 2. Perfil de Actividades e Ingresos**.

Las herramientas de la Unidad II, una vez completadas deben ser enviadas al Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG) para su revisión y seguimiento por parte del equipo responsable de este módulo.



II.4.3 ACCESO Y CONTROL SOBRE RECURSOS¹²

- *Tercera categoría: Acceso y Control sobre Recursos*
- *Pregunta clave: ¿Quién tiene qué?*
- *Herramienta propuesta: Perfil de Acceso y Control*

Todas las actividades reproductivas, productivas, de administración comunitaria y políticas requieren del uso de recursos. Efectuar un trabajo y utilizar recursos genera usualmente beneficios para los individuos, hogares y comunidades. El acceso a y control sobre los recursos son factores claves para determinar el beneficios que las personas pueden recibir por su trabajo, así como parte de las condiciones a las cuales están sujetas. La falta de información acerca del acceso a y control sobre recursos ha conducido a muchas suposiciones erróneas acerca de la probabilidad de que las mujeres participen en y se beneficien de los proyectos de desarrollo. Por lo tanto el acceso a y control sobre los recursos son factores importantes en las evaluaciones de proyectos y en el análisis de género.

Acceso significa:

Tener la oportunidad de usar los recursos sin tener la autoridad para decidir acerca del producto, resultados y métodos de explotación.

Control significa:

Tener completa autoridad para decidir acerca del uso y el resultado de los recursos e imponer esas decisiones a otras personas.

¹² La categoría de acceso y control sobre recursos es parte del Marco de Análisis de Género desarrollado por el Harvard Institute, vista anteriormente. Aquí proponemos algunas herramientas que sirven como guía de aplicación.



Para realizar un Perfil de Acceso y Control de recursos según género debemos distinguir los siguientes puntos:

- Recursos naturales: terreno, agua, bosques, etc.
- Recursos físicos: herramientas e insumos de producción, crédito, construcciones, etc.
- Recursos socio-culturales: información, educación, etc.
- Recursos humanos: fuerza laboral, habilidades, etc.
- Mercados: compradores y vendedores

El **Análisis del Acceso y Control sobre los recursos** ayuda a identificar:

- Carencias que podrían ser aliviadas o contrabalanceadas a través de actividades del proyecto.
- Potenciales que podrían ser utilizados y fomentados a través de actividades del proyecto.
- Desequilibrio entre hombres y mujeres a ser considerados para el diseño de las actividades del proyecto.

Al igual que el “Perfil de Actividades” siempre se deberá adaptar un “Perfil de Acceso y Control” al enfoque y los requisitos de datos de un proyecto o institución específicos. Puede ser utilizado para la recolección de datos domésticos o comunitarios, dependiendo del método de investigación.



Herramienta: Perfil de Acceso y Control

Ejemplo referido a un proyecto de comercialización de artesanías. Grupo meta gremio de artesanos en San José de Maipo.

RECURSOS	ACCESO		CONTROL	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
1. RECURSOS NATURALES/ MATERIALES				
• CAPITAL	B	A	N	A
• HERRAMIENTAS	B	A	N	A
• FACTORES DE PRODUCCIÓN	B	A	N	A
• VEHÍCULOS	N	N	N	N
2. MERCADO				
• MERCADO LABORAL	B	A	N	A
• MERCADO DE COMODIDADES	B	B	N	A
• COMO COMPRADOR	B	A	B	A
• COMO VENDEDOR	B	A	N	A
3. RECURSOS SOCIO – CULTURALES				
• INFORMACIÓN	B	B	N	A
• EDUCACIÓN	B	B	N	A
• CAPACITACIÓN	B	B	N	A
• SERVICIOS PÚBLICOS	B	B	N	B

** Alto = A Bajo = B No existente = N

para comparar el acceso y control de hombres y mujeres dentro de una misma clase social.



Ejercicio N° 3

Perfil de Acceso y Control sobre recursos

Complete la Herramienta Perfil de Acceso y Control sobre Recursos determinando el acceso y control que tienen hombres y mujeres. Determine los recursos adecuados en relación a las condiciones de la comunidad con la cual usted trabaja o si lo prefiere detalle los recursos disponible y necesarios en el área dónde piensa realizar su proyecto. En el ejemplo anterior se han propuesto los recursos más generales, se evaluará positivamente el detalle de los recursos acorde a su realidad.

El **anexo Herramientas de Trabajo** contiene una matriz para ser llenada por usted. La matriz se llama **Herramienta 3. Perfil de Acceso y Control sobre Recursos**.

Las herramientas de la Unidad II, una vez completadas deben ser enviadas al Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG) para su revisión y seguimiento por parte del equipo responsable de este módulo.



II.4.4 La Posición Socio-Política de las Mujeres

- *Cuarta categoría: Posición Socio-Política de las Mujeres.*
- *Pregunta clave: ¿Cuál es la posición de las mujeres en la sociedad en relación con los hombres?*
- *Herramienta propuesta: Perfil de la Posición Socio-Política de las Mujeres.*

Un análisis de género debe distinguir entre la **condición de las mujeres y la posición de las mujeres con respecto a los hombres**. Por **condición**, se entiende el estado material de las mujeres: niveles de pobreza, acceso a instrucción o capacitación, cargas de trabajo, acceso a tecnologías modernas, etc. La condición de las mujeres y hombres puede ser evaluada a través de las dos primeras categorías analíticas: la división del trabajo por género y el acceso a y control sobre los recursos. Las iniciativas tendientes al desarrollo se ocupan de encontrar formas de mejorar la condición de las mujeres al proveerlas de recursos anteriormente escasos, directamente, por medio de actividades de generación de ingresos, salud, extensión agrícola, etc., o indirectamente, al mejorar las condiciones generales de vida de la población a través de la provisión de infraestructura social, agua potable, alcantarillado, caminos, electricidad, etc. Esta tarea no es tratada de manera directa en las iniciativas tendientes al desarrollo, pero puede incorporarse en esfuerzos para proveer a las mujeres de un mayor acceso a los recursos, o en apoyo a la organización de mujeres en agrupaciones colectivas (cooperativas, asociaciones ocupacionales, etc.).

Los esfuerzos para mejorar la posición de las mujeres con respecto a los hombres debe considerar la creación de espacios de participación efectivos para éstas y en segundo lugar promover procesos de empoderamiento, a través de la definición y promoción de sus propios proyectos políticos y sociales. Ambos esfuerzos involucran un proceso que consiste en abandonar las discusiones sobre las necesidades prácticas de las mujeres y hombres en base a sus roles socialmente definidos y pasan a identificar los intereses estratégicos de ambos, tomando las medidas para asegurar que la satisfacción de éstos sea parte de la agenda política.



La dimensión socio-política de la **posición** de las mujeres y hombres a nivel local, puede determinarse considerando los siguientes aspectos:

- La participación de las mujeres en la toma de decisiones en el hogar y en la comunidad.
- La auto-imagen y capacidad organizativa de las mujeres. La auto-imagen se refiere a la forma en que las mujeres se ven y valoran a sí mismas, sus posiciones y roles. La imagen se refiere a la forma en que la sociedad considera y valora a las mujeres y el grado en el cual toma lugar la formación de imágenes estereotipadas de género. La capacidad organizativa se refiere a la habilidad de las mujeres en una comunidad para organizarse en grupos u organizaciones y enfrentar (algunas de) sus necesidades.

Este análisis ayuda a identificar los siguientes aspectos:

- Modelos de participación en instituciones comunitarias.
- Estructuras de poder en comunidades sociales.
- Estructuras de toma de decisiones en la administración doméstica.
- Responsabilidades específicas de género para la administración doméstica.
- Desequilibrios de poder en la toma de decisiones entre hombres y mujeres.
- La necesidad de promover la participación de las mujeres en ciertas instituciones.
- Las razones fundamentales para la participación desequilibrada, si la evaluación está ligada a un análisis de los factores influyentes.
- Los grupos destinatarios potenciales para la conscientización y entrenamiento si el proyecto pretende cambiar las actitudes y comportamiento.

Si la Posición Socio-Política a nivel comunitario necesita ser investigada con mayor detalle el análisis puede hacerse complementado con perfiles de la participación cuantitativa y cualitativa en instituciones comunitarias.

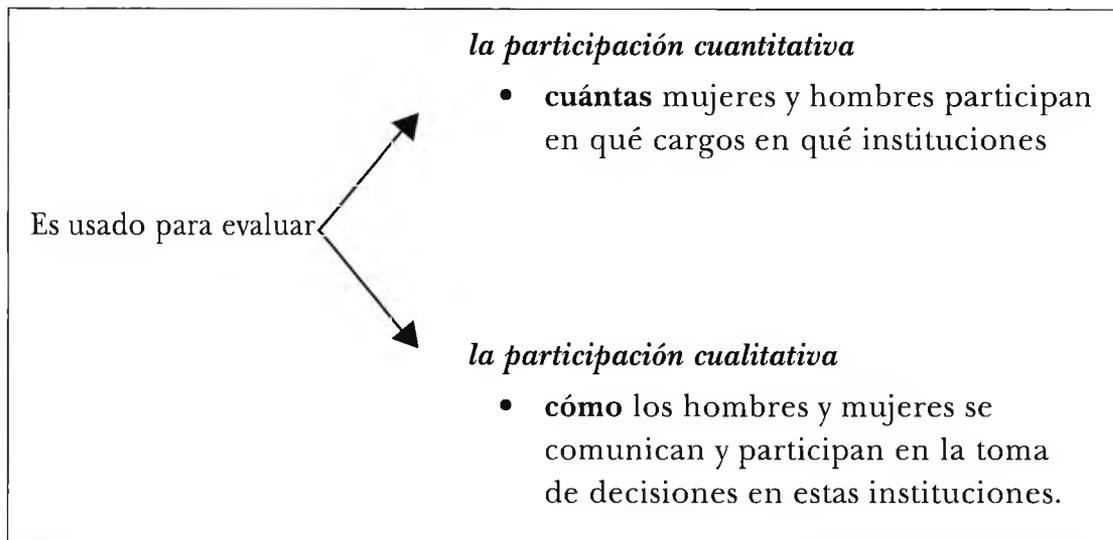


Todos los aspectos relacionados con el análisis de la posición necesitan ser adaptados a las condiciones locales.

El **Perfil de la Posición Socio-Política de las Mujeres** evidencia:

- el papel de mujeres y hombres en la toma de decisiones
 - en el hogar
 - a nivel comunitario
 - en la sociedad en general
- la auto-imagen de las mujeres comparada con la de los hombres
- las imágenes de hombres y mujeres en la sociedad
- la capacidad organizativa de hombres y mujeres

El **Perfil de Participación en Instituciones** muestra la participación de hombres y mujeres en instituciones formales e informales en el entorno del proyecto tales como los grupos de agricultores, cooperativas, grupos de ahorro y crédito, grupos religiosos, etc.





Herramienta: Perfil de la Posición Socio-Política de las Mujeres

Ejemplo basado en un proyecto de desarrollo urbano, centrado en unidades familiares¹³

Participación en la toma de decisiones (a ser especificada según la condiciones locales)	Quien toma las decisiones:				
	Mujer sola	Mujer dominante	Mujer y hombre juntos	Hombre dominante	Hombre solo
A. en el hogar <ul style="list-style-type: none"> • presupuesto diario • inversiones • educación de los niños • planificación familiar • servicios de salud • etc. 	X		X	X	
B. en la comunidad <ul style="list-style-type: none"> • representación • organización 			X	X	
C. en la sociedad en general <ul style="list-style-type: none"> • esfera política • esfera económica • esfera religiosa 	X		X	X	
Posición socio- política de las mujeres comparada con la de los hombres	Menor (peor)		Casi igual	Mayor (mejor)	
A. Auto-imagen: <ul style="list-style-type: none"> • auto-imagen de las mujeres • imagen en la sociedad 	X				
B. Capacidad organizativa					
C. Otros					

¹³ Adaptación de: "Gender Assessment Study. A Guide for Policy Staff", Programa Especial para Mujeres y Desarrollo, Dirección General para la Cooperación Internacional, Ministerio de Exterior de los Países Bajos, 1994.



Para analizar con mayor detalle la posición de hombres y mujeres a nivel de la comunidad, se pueden elaborar perfiles de participación cuantitativa y cualitativa en las instituciones.

Participación Cuantitativa¹⁴

Institución*	Miembro/a		Presidente/a		Gerente/a		Empleado, empleada		Miembro/a del panel supervisor	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Grupo de parceleros	X	X		X		X	X	X		X
Cooperativa	X	X		X		X	X	X		X
Grupo de ahorro y crédito	X		X		X	X	X	X	X	
Organización junta vecinal	X	X		X		X	X	X	X	X
Organización religiosa	X	X	X		X					
Otros										

* Modificar de acuerdo a la situación existente

¹⁴ Tomado de Birgit Kerstan 1992. *What is the Aim of Gender Analysis?*, en: Reporte de un Taller de la GTZ, Bandung.



Participación Cualitativa

Participación*	Mujer			Hombres		
	Siempre	A veces	Nunca	Siempre	A veces	Nunca
Tomar parte en discusiones		X		X		
Hacer sugerencias			X	X		
Dirigir reuniones			X		X	
Elegir dirigentes		X		X		
Tomar decisiones			X	X		
Dar charlas			X	X		
Otros						

* Modificar de acuerdo a las condiciones existentes.

Mientras el perfil de participación cuantitativa muestra la representación de las mujeres en las instituciones comunitarias, el perfil cualitativo muestra el nivel de su participación en términos de actividades y su rol en la toma de decisiones en instituciones seleccionadas.



Ejercicio N° 4

Perfil de la Posición Socio-Política de las Mujeres

Complete la Herramienta Perfil de la Posición Socio-Política de las Mujeres considerando la participación de las mujeres de la comunidad/localidad respecto de los hombres en los espacios de intercambio con la institución o en las organizaciones locales existentes. Además analice la participación en la toma de decisiones de las mujeres al interior del hogar. Se recomienda consultar a hombres y mujeres por separado.

El **anexo Herramientas de Trabajo** contiene las matrices para ser llenadas por usted. La matriz se llama **Herramienta 4. Perfil de la Posición Socio-Política de las Mujeres**.

Las herramientas de la Unidad II, una vez completadas deben ser enviadas al Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG) para su revisión y seguimiento por parte del equipo responsable de este módulo.



II.4.5 FACTORES INFLUYENTES¹⁵

- *Quinta categoría: Factores Influyentes.*
- *Pregunta clave: ¿Qué factores influyen en la situación de género?*
- *Herramienta propuesta Matriz de Análisis de Factores Influyentes.*

Los **factores influyentes** inciden en el modo en que se construye la relación entre hombres y mujeres y tienen un impacto distinto sobre la situación de género, dependiendo de la sociedad y el tiempo histórico en cuestión. Todos los factores influyentes están interrelacionados.

Su análisis revela los determinantes de las superestructuras y tradiciones que influyen en el comportamiento de las personas, y ayuda también a identificar puntos de entrada y opciones para cambios.

La interrelación entre clase y género es un buen ejemplo de factores influyentes que deben tomarse en cuenta para conocer la posición social de las mujeres. Al usar la Matriz Planificación de Proyectos (Marco Lógico), el análisis de los factores influyentes provee un aporte para la formulación de resultados y actividades. Asimismo ayuda a determinar las condiciones que influyen en el progreso y sus impactos potenciales. Estas condiciones son formuladas como suposiciones positivas en la matriz de planificación del proyecto.

¹⁵ La categoría “Factores Influyentes” es parte del Marco de Análisis Harvard.



Factores Influyentes

- **Políticos** : el sistema político
- **Económicos**: las condiciones económicas
- **Culturales**: pertenencia étnica
 el contexto histórico
 tradiciones culturales
 normas sociales
 religión
 diferenciación de idiomas
 sistema de creencias
- **Educativos**: el sistema educativo
- **Ambientales**: las condiciones naturales y geográficas,
 la estructura demográfica
- **Legales**: leyes y regulaciones existentes
- **Internacionales**: regulaciones internacionales
- **Otros**

Herramienta: Matriz de Análisis de Factores Influyentes

FACTORES INFLUYENTES	IMPACTO	OPORTUNIDADES	LIMITACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Políticos • Económicos • Culturales • Educativos • Ambientales • Legales • Internacionales • Otros 			

A: Alto B: Bajo N: Nulo



La construcción de la Matriz de Análisis de Factores Influyentes puede basarse en información secundaria y/o información primaria de informantes clave y otras fuentes. También puede aclararse usando el “Arbol de Problemas”. Este método permite la participación activa de informantes clave, tales como representantes de los grupos objetivo e instituciones colaboradoras.

Si se usa este método, se escriben los problemas identificados a través del Análisis de Género en tarjetas que son colocadas en un tablero. También se escriben en tarjetas las causas y efectos de esos problemas, que son determinados por los factores políticos, económicos, culturales, etc. Las causas de los problemas son agrupadas en los niveles bajo las tarjetas de los problemas y los efectos en los niveles superiores. Al conectar las tarjetas, los participantes indican la relación de causa-efecto entre cada problema y sus factores influyentes al igual que entre los diferentes problemas.

Ejercicio N° 5

Matriz de Factores Influyentes

Complete la Herramienta Matriz de Factores Influyentes determinando el impacto que tienen estos factores en la condición y posición de mujeres y hombres de la comunidad. Analice también las oportunidades y limitaciones para ambos géneros en relación a estos factores.

El **anexo Herramientas de Trabajo** contiene una matriz para ser llenada por usted. La matriz se llama **Herramienta 5. Matriz de factores Influyentes**.

Las herramientas de la Unidad II, una vez completadas deben ser enviadas al Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG) para su revisión y respectivo seguimiento por parte del equipo responsable de este módulo.



II.4.6 NECESIDADES PRÁCTICAS E INTERESES ESTRATÉGICOS DE GÉNERO

- *Sexta categoría: Necesidades Prácticas e Intereses Estratégicos de Género.*
- *Pregunta clave: ¿Quién tiene qué tipo de necesidades?*
- *Herramienta propuesta: Matriz de Clasificación de NPG y IEG.*

a. Necesidades Prácticas de Género (NPG)

- Son una reacción a una necesidad inmediata percibida.
- Son formuladas sobre condiciones concretas.
- Se derivan de la posición de las mujeres dentro de la división del trabajo de género (esto es el rol de las mujeres).
- No cuestionan la posición subordinada de las mujeres, aunque son producto de esta posición.
- Son necesidades que surgen principalmente de los roles reproductivos y productivos de las mujeres y que los refuerzan.

Las necesidades prácticas de género incluyen:

- La provisión de agua
- La salud
- Generación de ingresos para el sostenimiento del hogar
- Vivienda y servicios básicos
- Alimentación de la familia

b. Intereses Estratégicos de Género (IEG)

- Se formulan en base al análisis de la subordinación de las mujeres en la sociedad.
- Cuando se abordan estos intereses, deben llevar a la transformación de la división del trabajo de género.
- Cuestionan la naturaleza de la relación entre hombres y mujeres.
- Están dirigidas a superar la subordinación de las mujeres.



Los intereses estratégicos de género incluyen:

- La abolición de la división sexual del trabajo.
- El alivio de la carga del trabajo doméstico y el cuidado de los niños.
- La eliminación de las formas de institucionalizadas de discriminación.
- El acceso al crédito y otros recursos.
- La libertad de elegir sobre cuándo y cuántos hijos tener.
- Medidas contra la violencia masculina y el control sobre las mujeres.

Los proyectos de desarrollo basan su acción en la identificación de determinadas necesidades de la comunidad con la que trabajan, para intentar satisfacerlas.

La DTG (División del Trabajo por Género) diferencia las necesidades prácticas de los intereses estratégicos, y define así las características de ambos.

Establecer una diferenciación entre las necesidades prácticas y los intereses estratégicos, permite comprender la compleja dinámica de las relaciones de género, y de los procesos que se requieren para transformarla. Muchos proyectos satisfacen necesidades prácticas de los hombres y de las mujeres a los cuales van dirigidos, pero no se plantean acciones de identificación y de satisfacción de intereses estratégicos, que permitirían transformar las causas que subyacen, frecuentemente, a las carencias de tipo material.

Las necesidades prácticas varían, notoriamente, de una clase social a otra. No sucede lo mismo con los intereses estratégicos, ya que éstos responden a la reflexión sobre un problema común de relaciones de poder desigual entre los géneros y que conduce a diversas formas de discriminación. Esto no quiere decir que todas las mujeres tengan una experiencia igual de su posición en la sociedad ni que esa experiencia se transforme a través de los mismos medios para todas las mujeres, sino que su origen y su dinámica es bastante homogénea en el caso de todas éstas.



c. ¿Primero lo práctico o primero lo estratégico?

Algunas veces se plantea que un cambio en las condiciones materiales *necesariamente* conduce a replantear las relaciones de poder al interior de un grupo social. Esta suposición no se ha cumplido en el caso de las mujeres pues, en general, se observa que a pesar de que éstas han experimentado cambios en su nivel económico, esto nos ha llevado a cuestionar el poder al interior de las relaciones entre los géneros.

La satisfacción de las necesidades prácticas es considerada de carácter urgente, y esto hace que los intereses estratégicos sean aplazados, con la idea de que son secundarios.

La perspectiva de género no jerarquiza lo práctico y lo estratégico, sino que tiene en cuenta sus diferencias, ya que cada uno implica abordajes y acciones diferentes y simultáneas, que deben considerarse en la planeación del desarrollo.

Para determinar cuáles son, tanto las necesidades prácticas como los intereses estratégicos, de hombres y mujeres, debe constituirse un proceso participativo, pues esto hace parte del proceso de trabajo con un grupo y lo orienta hacia la transformación de las relaciones entre los géneros.

d. ¿Cómo trabajar los intereses estratégicos?

Algunos ejemplos de acciones específicas, útiles para trabajar en el logro de los intereses estratégicos de las mujeres son:

- Realizar un diagnóstico de género del proyecto. Esto permite identificar intereses estratégicos de las mujeres y de los hombres referentes al tema particular del proyecto y además negociar los intereses más generales.



- Identificar las organizaciones de mujeres existentes en la zona del proyecto, garantizar su participación y apoyar su fortalecimiento.
- Identificar las organizaciones sociales con visibilidad y poder que existen en la comunidad y buscar la participación equitativa de las mujeres en ellas.
- Crear espacios de diálogo y de negociación con los hombres de la comunidad, para que tomen conciencia de su papel en las relaciones de género, así como de la necesidad de su participación en cualquier proceso de transformación.
- Trabajar en procesos alternativos de comunicación, que propongan nuevos modelos y cambios en la vida cotidiana, tendientes al logro de la equidad en las relaciones entre los géneros.



Cuadro sinóptico de NPG e IEG

Necesidades prácticas	Intereses estratégicos
Enfocadas en la condición; relacionadas con situaciones de insatisfacción por carencias materiales.	Enfocados en la posición; relacionados con el logro de la equidad.
Fácilmente observables y cuantificables.	Son invisibles, debido a factores culturales como la falta de conciencia de género.
Relacionadas con áreas específicas de la vida: agua potable, vivienda, etc.	Relativos a condiciones estructurales, que definen el acceso y el control de recursos y beneficios, y de oportunidades de desarrollo personal.
Se pueden satisfacer con recursos específicos, como equipo, crédito entrenamiento técnico, etc.	Su satisfacción es más compleja y abstracta. Exige toma de conciencia, cambios en la identidad y cambios en la cotidianidad.
Relacionadas con grupos sociales particulares, con comunidades definidas.	Son comunes a todas las mujeres. Su manifestación varía, de acuerdo con factores como la etnia, la religión, etc.
Pueden ser satisfechas sin transformar los roles de género tradicionales.	Su logro implica la transformación de los roles tradicionales de género.
Pueden ser satisfechas por otros, es decir, otorgadas.	Requieren procesos personales y colectivos de apropiación.
Su satisfacción permite un mejor desempeño de las actividades asociadas a los roles de género tradicionales.	Su satisfacción conduce a una mayor equidad entre los géneros.

Adaptación de: "Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres", Manual de capacitación. PROEQUIDAD 1995, Bogotá Colombia.



Ejercicio N° 6

Matriz de identificación de NPG e IEG

Considerando las distintas actividades que se realizan en el proyecto en el cual usted se desempeña, identifique las necesidades e intereses que se abordan en cada una de esas actividades.

Si optó por planificar un nuevo proyecto, una vez identificados los problemas/demandas de la comunidad, mencione si éstos nacen de las Necesidades Prácticas o los Intereses Estratégicos de los/las destinatarios/as

Este ejercicio deberá ser llenado en una matriz que presentamos en el anexo **Herramientas de Trabajo**. La matriz se llama **Herramienta 6. Matriz de Identificación de NPG e IEG**.

Las herramientas de la Unidad II, una vez completadas deben ser enviadas al Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG) para su revisión y seguimiento por parte del equipo responsable de este módulo.



II.4.7 GÉNERO A NIVEL DE ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES¹⁶

- *Séptima categoría: Capacidad Institucional de Género.*
- *Pregunta clave: ¿Cuán sensible es la institución a las necesidades de género?*
- *Herramienta propuesta: Perfil Institucional de Capacidad de Género*

Un factor crítico en la implementación de proyectos es la capacidad de las instituciones implementadoras para identificar las diferencias de género y aplicar los enfoques específicos correspondientes. Para mayor comodidad, nos referiremos a esto como la “**capacidad de género**” de una institución. Para evaluar si el proyecto tendrá éxito en el fortalecimiento de la posición de las mujeres, se deberá investigar la “**capacidad de género**” de las instituciones que tomaron parte en él. La pregunta clave para el análisis de las instituciones colaboradoras es:

“¿Cuál es la capacidad de género de las instituciones que están o estarán involucradas en el proyecto y si existen alternativas con respecto a la estructura institucional del mismo?”

El primer paso en el análisis en la fase de planificación de un proyecto es verificar cuáles instituciones tienen mayores probabilidades de estar involucradas en él. Es útil distinguir entre las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales (ONG’s) y las empresas privadas.

A fin de evaluar las posibilidades de éxito de un proyecto en la consideración de los intereses y necesidades tanto de los hombres como de las mujeres, han de analizarse las **capacidades de género** de las instituciones involucradas, tomando en cuenta los siguientes puntos¹⁷:

¹⁶ Adaptación de “Gender Assessment Study: A Guide for Policy Staff”, Special Programme Women and Development, Directorate General for International Cooperation, Netherlands Ministry of Foreign Affairs 1994 por Ebba Augustin. GTZ/StS 04/WID – Proyecto Egipto/Augustin. Ebba 1995, People and Gender Responsive Project Management, Guiding Questions and Training Modules for Project Staff. eschborn.

¹⁷ Adaptación de: Juliane Osterhaus, GTZ Eschoborn, División 042 .



a) La política de la institución

¿Existe una política para encarar las necesidades e intereses de las mujeres?

- ¿Cuál es el enfoque utilizado?
- ¿Resulta apropiado para hombres y mujeres el paquete de servicios ofrecidos por la institución (información, material didáctico, extensión, créditos, tecnología, etc.)?
- ¿Qué actividades se llevan a cabo con respecto a las mujeres del grupo destinatario?
- ¿Tiene la institución experiencia con programas diferenciados según género?

b) La estructura organizacional y calificaciones del personal de la institución

- ¿Cómo está institucionalizado el tema de género en la estructura organizacional (número y posición del personal experimentado en los temas de “mujer en el desarrollo” y género)?
- ¿Se encuentra calificado el personal para alcanzar y comunicarse con las mujeres al igual que con los hombres?
- ¿Cuál es la experticia en capacitación relativa a los aspectos de género?
- ¿Cuáles son las percepciones del personal de los diferentes niveles de organización (central/personal de campo) sobre temas relacionados con el género y cómo afectan estas percepciones su trabajo?
- ¿Cuál es el porcentaje de mujeres y hombres?, ¿qué facilidades y sistemas de apoyo se proporcionan a los hombres y mujeres del personal?
- ¿Las mujeres están adecuadamente consideradas en los planes de desarrollo del personal?
- ¿Tienen los empleados y empleadas las mismas oportunidades de ascenso?
- ¿Cuáles son los impulsos y restricciones dentro de la organización para el trato de los temas de género?
- ¿Son sensibles al aspecto de género las publicaciones, directivas, etc. en lo que al lenguaje se refiere?



La capacidad de género de las instituciones colaboradoras o implementadoras del proyecto así como las organizaciones a nivel del grupo destinatario puede ser analizada considerando los siguientes aspectos:

a. Nivel de políticas:

- Tipo de organización, principales áreas de intervención y capacidad general para planificar e implementar proyectos;
- Política con respecto a las mujeres y el desarrollo;
- Política organizativa que puede tener implicaciones de género (bajas de maternidad o paternidad, políticas de contratación de personal, ascensos, etc.)
- La política que guía el propósito de la organización y su relación con los “grupos clientes”. Esto puede ser dividido de acuerdo a las diferentes actividades del programa y proyectos de la institución. (Para el análisis centrarse en las intervenciones clave).
- Actividades y experiencias con respecto a las mujeres y el desarrollo;
- Capacitación en el campo de género;
- Limitaciones y fuerzas impulsoras dentro la organización que abordan asuntos de género.
- Publicaciones, pautas, planes de desarrollo con una perspectiva de género útiles para el personal.

b. Nivel de procedimiento:

- ¿Cuáles son los procedimientos formales e informales que regulan las actividades internas de la organización? (Ejemplo: memorándum del proyecto).
- ¿Cuáles son los procedimientos formales e informales que regulan las actividades externas de la organización? (Términos de referencia, criterios de elegibilidad, etc.)
- Si existen varias instituciones involucradas, ¿existe la cooperación esperada entre las diferentes organizaciones implementadoras con respecto al género?



c. Nivel personal:

- Nivel de autonomía dentro la organización misma (puede ser medido por parámetros como la proporción del personal femenino y masculino; el nivel y las ocupaciones específicas en los cuales predominan los hombres y las mujeres; las facilidades y los sistemas de apoyo provistos para el personal masculino y femenino).
- Estructura organizativa para mujeres y desarrollo (ubicación y cantidad del personal MED, su función, etc.).
- Identificación de oportunidades para que el personal femenino y masculino desarrollen sus capacidades y avancen dentro la organización. (Ejemplo: acceso a capacitación)
- ¿Tienen las mismas oportunidades de ascenso las mujeres y los hombres empleados?
- Percepciones de los miembros del personal en diferentes niveles de la organización acerca de asuntos de género y cómo estos afectan su trabajo.

Autoevaluación

El siguiente ejercicio recoge las categorías Roles de Género (Marco Triple de Roles R= reproductivo, P= productivo GC= gestión comunitaria) y Necesidades Prácticas (NPG) y Necesidades Estratégicas de Género (NEG). Clasifique cada una las actividades dadas según corresponda, le invitamos a agregar actividades relacionadas a la realidad de su proyecto.



Cuadro de clasificación de Roles y NPG e IEG

Intervención	R	P	GC	NPG	NEG
--------------	---	---	----	-----	-----

1. Capacitación para el empleo
 Capacitación para mujeres:

Hornear para la familia					
Costura para terceros					
Albañilería/carpintería					

2. Servicios básicos
 Implementación de una guardería:

Ubicada en la comunidad					
En el trabajo de la madre					
En el trabajo del padre					

3. Centro de salud en el área en la que las mujeres trabajan en cultivos para comercio en las mañanas

Abierto sólo en las mañanas					
Abierto sólo en las noches					

4. Vivienda
 Derechos de propiedad

A nombre del hombre					
A nombre de la mujer					

5. Participación comunal
 Proyecto con participación de la comunidad

Con tiempo no pagado de las mujeres					
Con tiempo pagado de las mujeres					

R= Reproductivo, P= Productivo, GC = Gestión Comunal, NPG = Necesidad Práctica de Género, IEG = Interés Estratégico de Género.



II.5 Resumen de las Ideas más Importantes

El propósito del análisis de género es identificar los problemas, actores, intereses, visiones, restricciones, expectativas y potencialidades en el área prevista del proyecto.

Los principales elementos de un análisis situacional son:

- **Análisis de las condiciones geográficas y la demográficas** incluyendo: descripción de las características de las condiciones materiales y físicas del área del proyecto.
- **Análisis de los grupos involucrados** incluyendo la división de trabajo por género.
Modelos de acceso a y control sobre recursos diferenciados según género.
La situación social de hombres y mujeres y sus roles en la toma de decisiones (a niveles doméstico y comunitario y en la sociedad en general).
- **Análisis institucional** incluyendo patrones de participación diferenciados en términos de género y la sensibilidad al género de las políticas y estructuras internas de:
 - instituciones a nivel de los posibles grupos destinatarios
 - instituciones implementadoras del proyecto
 - otras instituciones colaboradoras o involucradas.
- **Análisis del marco de políticas** para el género y desarrollo.
Se deberán analizar todos los aspectos *tomando en cuenta los factores influyentes*: políticos, económicos, culturales, educativos, ambientales, legales, etc.



Cuadro Resumen. Análisis Situacional de Género.

Herramientas para un análisis situacional diferenciado por género	
Elementos del análisis situacional	Herramientas para el análisis de género
Análisis de las condiciones geográficas y demográficas	Desagregación de los datos según el género (para todas las variables demográficas y sociales)
Análisis de los grupos involucrados a nivel de bases	(a ser diferenciadas de acuerdo a las clases económicas, grupos étnicos y religiosos, grupos por edades, etc.)
División de trabajo / roles	Perfil de actividades e ingresos
Acceso a y control sobre recursos: – naturales – físicos – socio-culturales – humanos	Perfil de acceso y control
Posición socio-política y rol en la toma de decisiones (a niveles doméstico y comunitario y en la sociedad en general)	Perfil de la posición socio-política de las mujeres con respecto a la posición de los hombres Perfil de toma de decisiones
Análisis institucional	Perfil de participación en las instituciones Perfil de la capacidad de género institucional

TERCERA UNIDAD

EL CICLO DEL PROYECTO

III. EL CICLO DEL PROYECTO

Objetivo: Identificar las distintas fases del ciclo del proyecto y aprender cómo incorporar la perspectiva de género en cada una de ellas.

Contenidos

- Criterio de Desarrollo y el Ciclo de los Proyectos
- El Ciclo de los proyectos
 - Identificación
 - Diseño del proyecto
 - Implementación
 - Monitoreo
 - Evaluación
- Funciones de gestión en el ciclo de proyecto



III.1 Criterio de Desarrollo y el Ciclo de los Proyectos¹⁸

Este método puede ser utilizado en cada etapa del ciclo del proyecto, para analizar deficiencias en términos del Criterio de Desarrollo de las Mujeres. Sin embargo, mencionamos aquí sólo las deficiencias más importantes que actualmente obstaculizan su desarrollo.

III.1.1 IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES

Para formular un proyecto debemos comenzar por investigar las necesidades de las personas. Muchas veces sucede que las mujeres son ignoradas porque no se identifican sus necesidades.

Usualmente, un proyecto es formulado por un/a consultor/a u oficial de programa que tiene poca información específica o detallada sobre las necesidades particulares de la comunidad. Este conocimiento no incluye información específica sobre la situación general de las mujeres en ese contexto, o sobre los temas principales que se deben abordar en su desarrollo.

Estas circunstancias pueden conducir a la formulación de un proyecto que ignora por completo la posición de las mujeres y que, probablemente, interprete negativamente su desarrollo al, por ejemplo, aumentar su carga de trabajo, mientras que los beneficios del proyecto serán controlados por los hombres.

El Criterio de Desarrollo de las Mujeres implica que, en un grupo objetivo, las necesidades de las mujeres deben ser identificadas en los cinco niveles: bienestar, acceso, concientización, participación, y control, con miras a sugerir las formas en las que el proyecto puede convertirse en una contribución significativa para el desarrollo de las mujeres en cada nivel.

¹⁸ Este texto forma parte de un resumen editado del Documento de Sara Hlupelkile, citado anteriormente.



Para identificar esas necesidades, se deben establecer los grupos “objetivo” prioritarios, como las mujeres jefas de familia o las viudas sin tierras, etc., u otros que pueden verse perjudicados si el proyecto no considera su posición y sus necesidades específicas.

III.1.2 LAS MUJERES EN LA IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Es muy común encontrar entre las personas encargadas de proyectos de desarrollo, la idea de que para generar cambios en la posición de las mujeres se debe trabajar con éstas de manera separada. Es posible identificar **tres niveles de reconocimiento** de los temas de las mujeres en los objetivos de un proyecto:

- **El nivel negativo**, los objetivos del proyecto no mencionan los temas de las mujeres. La experiencia ha demostrado que es muy probable que las mujeres queden en una posición más desmedrada a consecuencia de un proyecto, en el que los efectos son contrarios al desarrollo de las mujeres.
- **El nivel neutral**, los objetivos del proyecto reconocen los temas de las mujeres, pero se mantienen en un nivel conservador y neutral tratando de asegurar que la intervención del proyecto no deje a las mujeres en una situación peor a la anterior.
- **El nivel positivo**, los objetivos del proyecto se ocupan positivamente de los temas de las mujeres, mejorando su posición en relación a la de los hombres.

El desarrollo de las mujeres está definido en términos de si se abordan los temas relacionados con ellas; **la igualdad entre mujeres y hombres debe ser preocupación de ambos.**



Es posible preparar el perfil de un proyecto que categorice los objetivos en términos de los Niveles de Igualdad y los Niveles de Reconocimiento, utilizando los cuadros que presentamos a continuación. Se recomienda retomar las definiciones dadas en la unidad I, acápite 1.4 “Un Criterio para reconocer los Temas de las Mujeres”.

Dado que el componente sobre desarrollo de las mujeres usualmente está ausente en las etapas de identificación de necesidades y definición de los objetivos de un proyecto, una consecuencia lógica y –nada sorprendente– es que podemos encontrar pocos elementos en la etapa final y en el diseño mismo.

El punto principal es que el Criterio entiende el desarrollo de las mujeres como un proceso en el que se incrementa el bienestar, los ingresos, la producción y sus habilidades. El proyecto de desarrollo es parte de este proceso y debe asumirlo así. Por lo tanto, las estrategias y métodos de implementación deben ejemplificar el proceso de empoderamiento de las mujeres en aspectos como la proporción de éstas en el equipo de implementación, el nivel de conciencia de género dentro del mismo, la proporción de mujeres del grupo objetivo que forman parte del comité de gestión del proyecto, iguales condiciones de empleo para mujeres y hombres, etc. Por el contrario, un estilo de administración patriarcal, dominado por los hombres, contienen lecciones y mensajes implícitos que niegan los objetivos del proyecto que se ocupan del desarrollo de las mujeres.



Autoevaluación

Cuadro para Perfil de Género de un proyecto

El cuadro debe ser llenado considerando el nivel de reconocimiento que tienen las mujeres y/o los hombres en relación a los niveles de igualdad. Diseñe y complete tantos cuadros como sea necesario de acuerdo a su proyecto.

Título del Proyecto:

Nivel de Reconocimiento Nivel de Igualdad	Negativo	Neutral	Positivo
Control			
Participación			
Concientización			
Acceso			
Bienestar			



III.1.3 LAS MUJERES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO

Considerando que son pocos los proyectos cuyo diseño se preocupa con seriedad de hacer una contribución al desarrollo de las mujeres, es desalentador observar que esta preocupación usualmente se desvanece al momento de la implementación. Una razón puede ser que los miembros/as del equipo ejecutor no tienen conciencia de género y no están comprometidos con el desarrollo de las mujeres, y son víctimas fáciles de las formas de resistencia burocrática. En la etapa de implementación del proyecto, el nivel más importante del criterio es la concientización del equipo ejecutor.

III.1.4 LAS MUJERES EN LA EVALUACIÓN DEL PROYECTO

Existe una falta generalizada de habilidades para evaluar la contribución de un proyecto al desarrollo de las mujeres. Esto se combina con la confusión de diferentes metodologías en la evaluación de proyectos y también con el predominio del análisis costo-beneficio, un método que tiene poca relevancia en el campo del desarrollo de las mujeres. El análisis costo-beneficio se ocupa de medir los resultados del proyecto, mientras que la evaluación del proyecto de desarrollo de las mujeres debe ocuparse de determinar si se están dando procesos de empoderamiento político y social. La evaluación del desarrollo de las mujeres se debe producir en cada etapa del ciclo de un proyecto, y el Criterio de Desarrollo de las Mujeres puede proporcionar la base para esa medición.

Tomando como ejemplo la preocupación del criterio sobre la participación, la evaluación ex-ante debe considerar la proporción de mujeres en relación al total de personas que recibirán insumos y beneficios del proyecto. Debe considerar la proporción de mujeres propuesta, incluyendo a las del grupo objetivo y a las de la localidad que participarán en la toma de decisiones en el momento de la planificación, gestión, implementación y evaluación.



Durante la etapa de implementación es importante monitorear y evaluar los avances dirigidos a la participación y el empoderamiento de las mujeres. Es necesario comparar el desarrollo real con los objetivos originales y el diseño del proyecto para comprobar si las mujeres del grupo objetivo y de la comunidad afectada están participando en las actividades del proyecto y en las actividades que involucran toma de decisiones en la proporción que se pensó originalmente (con respecto a los hombres). Si se logra la participación deseada, el próximo aspecto a monitorear será la evidencia de que las mujeres reconocen sus temas e intereses movilizándose en pro de estos últimos, influenciando la toma de decisiones y cambiando el curso de los eventos para lograr mayor acceso y control sobre los factores de producción.

Sólo al final del período de implementación será posible medir los resultados del proyecto en términos de si la posición de las mujeres, con respecto a los hombres, ha mejorado en asuntos tales como mayor ingreso, bienestar y reducción de la carga de trabajo. Más importantes, como efectos de largo plazo, son la participación permanente de las mujeres en el proceso de desarrollo, y su movilización colectiva permanente para reconocer y abordar los temas de las mujeres en el desarrollo.

Es en este sentido que cualquier beneficio material es secundario: el propósito principal del componente de desarrollo de las mujeres debe preocuparse de promover y favorecer el proceso de empoderamiento, para que puedan actuar colectivamente a fin de mejorar su propia situación, y no permanecer como receptoras pasivas de decisiones tomadas por otros/as.



III.2 Los Temas de las Mujeres en un Programa de Desarrollo¹⁹

Usualmente un proyecto de desarrollo es parte de un programa compuesto por una serie de proyectos –el llamado programa de país–. Este programa está orientado por políticas generales y tiene sus propias prioridades y temas. La cuestión es si el desarrollo de las mujeres es un elemento importante dentro del tema general o si es considerado como una cuestión secundaria.

El Criterio de Desarrollo de las Mujeres proporciona la base potencial para evaluar un programa. Por ejemplo, preparando un Cuadro de Perfil de Género, que muestre el nivel de intervención en los temas de las mujeres en los objetivos de cada proyecto.

También es importante para un programa, como un todo, tomar en cuenta la situación general de las mujeres en el país, las políticas sobre desarrollo de las mujeres, y trabajar posibles puntos de entrada para introducir más proyectos que se preocupan de su desarrollo.

Estas consideraciones pueden conducir a tipos de proyectos muy diferentes. Por ejemplo, si el bajo nivel de conciencia de género en los planificadores y ejecutores de desarrollo es un obstáculo para el avance, entonces un proyecto de desarrollo de mujeres puede tomar la forma de talleres para el personal al interior de las agencias. Del mismo modo, se puede contribuir elevando la capacidad institucional para planificar, implementar y evaluar proyectos preocupados por el desarrollo de las mujeres.

Sin embargo, puede ser difícil para algunas agencias definir un programa de país sobre prioridades de desarrollo específicos a nivel individual. Un programa de país corre siempre el riesgo de ser un conjunto de

¹⁹ El texto que precede reviste especial interés para las personas que trabajan en ámbitos de planificación de políticas públicas. Al final del mismo proponemos una matriz que intenta resumir las prioridades de género de las principales políticas públicas que operan en el país.



proyectos sin relación o tema común entre ellos. Desarrollar un tema equilibrado y resuelto en pro del desarrollo de las mujeres sugiere estrecha colaboración con otras agencias de desarrollo que están operando en un país. Es este tipo de colaboración la que posibilitará que la oficina local de una agencia logre una mejor perspectiva sobre el desarrollo de las mujeres y que pueda hacer una contribución más apropiada y significativa en esta área de gran necesidad.



Autoevaluación

(Para personas que trabajan en instancias de planificación de políticas públicas).

Mencione el nivel de preocupación en el desarrollo de las mujeres que alcanzan o pretenden alcanzar los proyectos sociales en los diversos sectores mencionados en el cuadro.

Sector	Proyecto	Nivel de preocupación en el desarrollo de las mujeres				
		Bienestar	Acceso	Concientización	Participación	Control
Agricultura						
Educación y capacitación						
Industria y comercio						
Proyectos para mujeres						



III.3 El Ciclo de los Proyectos de Desarrollo²⁰

Un proyecto consta generalmente de tres etapas:

- **LA IDENTIFICACIÓN**
de la problemática sobre la cual se va a trabajar,
- **EL DISEÑO**
del proyecto a implementar,
- **LA IMPLEMENTACIÓN**
del proyecto propiamente tal, que incluye el monitoreo y la evaluación del proceso y del impacto.

A continuación veremos cada una de estas etapas por separado, sus alcances y limitaciones poniendo especial énfasis en las recomendaciones antes hechas para la incorporación de la dimensión de género en los proyectos de desarrollo (ver los temas de las mujeres y el ciclo de los proyectos)

III.3.1 FASE 1: IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

La identificación de la o las problemáticas sobre las cuales se pretende trabajar es la primera fase del proyecto, implica el reconocimiento o la visibilización de un obstáculo para el desarrollo en una comunidad. Como hemos mencionado anteriormente y hacemos hincapié ahora, esta visibilización será el resultado del trabajo conjunto entre la institución y la población destinataria del proyecto, para ello es necesario aplicar todas o casi todas las categorías vistas en la unidad II de este módulo, es decir realizar un exhaustivo Análisis de Género de la situación de hombres y mujeres. Como hemos visto anteriormente el análisis implica la identificación de pro-

²⁰ Adaptación de: "A Handbook for Social/Gender Analysis" preparado por COADY International Institute para CIDA, capítulo 2.5.



blemas, protagonistas, intereses, visiones, restricciones, expectativas y potencialidades en el área propuesta para el proyecto, con respecto a:

- condiciones geográficas y demográficas
- grupos involucrados a nivel de bases,

las categorías de análisis más utilizadas son :

- división de trabajo por género/roles
- acceso a y control sobre recursos
- posición socio-política
- capacidad de género de las instituciones colaboradoras
- marco de políticas para género y desarrollo

Se analizan todos los aspectos considerando los factores influyentes, para así identificar las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de género.

En la identificación del proyecto se debe llegar hasta el diseño y establecimiento de un sistema de objetivos, que proponga objetivos generales e incorpore objetivos de género en base a la identificación de las necesidades prácticas e intereses estratégicos de género.

a. Identificación de los diferentes grupos involucrados

Esto puede ser hecho por expertos locales o por el equipo responsable a través de investigaciones documentales y métodos de investigación participativa y cualitativa, como entrevistas con informantes clave, reuniones informales y el uso de métodos de Diagnóstico Rápido o Participativo (DRR/DRP).



b. Análisis de la situación

Este paso implica detectar a las personas en ventaja y desventaja dentro de los grupos involucrados. La mejor forma de hacer esto es a través de representantes que se involucren en grupos de enfoque y foros de aprendizaje, o a través de otras técnicas validadas por la retroalimentación con los diferentes grupos.

Parte del análisis en esta etapa es la relación entre las personas afectadas, en desventaja y los sistemas institucionales. El/la planificador/a deberá decidir si va a trabajar con estos grupos de forma conjunta o por separado. Si los grupos trabajan juntos, debe haber apoyo para la participación de las personas desfavorecidas, mujeres y hombres. Lograr esto puede significar la creación de confianza, la capacitación en habilidades para reuniones, y la compensación por pérdidas de ingresos debidas a la participación. Es importante incorporar un proceso de responsabilidad para los/as representantes de todos los grupos. Si el/la planificador/a trabaja por separado con cada uno de los representantes de todos los grupos, deberá diseñar un proceso de toma de decisiones para las diferentes prioridades o conflictos, de tal manera que estos sean resueltos sin perjudicar aún más a las personas desfavorecidas.

III.3.2 FASE 2: DISEÑO DEL PROYECTO

Cuando el problema ha sido analizado adecuadamente, los/as planificadores/as del proyecto pueden empezar a definir los objetivos de cambio, y discutir acerca de cómo se lograrán estos. Una vez más, un proceso modelo exige que esto sea llevado a cabo con la participación total de los grupos afectados directa e indirectamente y del sistema institucional involucrado. Estos grupos pueden fijar las metas de cambio y planificar los recursos necesarios para lograr ese cambio. En esta etapa puede ser útil reunirse por separado con ellos, debido a que la planificación detallada puede ser realizada con mayor facilidad con las personas que gozan de gran familiaridad con el tema respectivo. Puede ser útil incorporar tiem-



po para la planificación para que los/as representantes consulten con sus respectivos grupos, y luego para revisar las alternativas. Pero una vez más, el proceso de consolidación de los diferentes planes no deberá afectar negativamente la solución de los problemas de las personas en desventaja.

En principio, se deberá informar al grupo de personas desfavorecidas acerca de los recursos (propios, gubernamentales, de los donantes, etc.) que están disponibles como aportes para el proyecto. Ellos deberán comprender el razonamiento que condujo a las decisiones hechas por sus representantes en combinación con los/as planificadores/as y los otros grupos. Su habilidad para modificar y aprobar los planes en esta etapa será una herramienta importante para aumentar su confianza y participación en el proyecto. Mientras más interactivo sea el proceso de planificación, mejor; dejando las decisiones posteriores hasta que la implementación del primer plan pueda ser concluida y revisada. Esto proporciona flexibilidad. Existe el peligro de abrumar a las personas en desventaja del grupo destinatario con la dimensión del proyecto. Sin embargo, esto no deberá ser una razón para excluir su participación.

En esta etapa es clave contar con un presupuesto adecuado, y con tiempo para incrementar las habilidades democráticas y técnicas que podrán ser requeridas en la participación. Esto se aplica a miembros/as de los sistemas institucionales y al liderazgo tradicional, al igual que a los/as representantes de los grupos de personas desfavorecidas.

III.3.3 FASE 3: IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO

La implementación del proyecto implica la elaboración de un plan de acción o de operación. Este plan debe contener un diseño de actividades sensible al género con respecto a:

- elección del paquete técnico
- tiempo/duración/ubicación
- criterios de selección



- estrategia de promoción
- sistema de entrega

Las implementación del proyecto debe contemplar la destinación de un presupuesto adecuado y equilibrado para actividades con los grupos destinatarios de mujeres y hombres, la asignación de fondos para la capacitación del personal local y extranjero en métodos participativos y de género.

Con respecto a la implementación del proyecto, los grupos de personas afectados directa e indirectamente pueden participar recibiendo beneficios, contribuyendo con recursos, siendo contratados, o compartiendo la administración del proyecto. Es de especial importancia prestar atención a las habilidades que necesitan las mujeres y hombres en desventaja en esta fase (habilidades técnicas, administrativas, etc.). Sin embargo, el aprender haciendo, con orientación externa será más práctica que cualquier forma de capacitación directa o indirecta.

Tratar con tensiones y desigualdades entre los diferentes grupos puede volverse un factor importante. En esta etapa, los implementadores tienen que prestar atención a esclarecer problemas y apoyar a los grupos en el desarrollo de su capacidad de resolución de problemas.

El papel de los/as trabajadores/as de campo es crucial en la etapa de implementación. La selección y capacitación de estos equipos es una función clave al inicio de esta fase. Es recomendable, y, dependiendo de la naturaleza del proyecto, disponer de un número igual de trabajadores de campo masculinos y femeninos. Estos/as trabajadores/as de campo pueden organizar situaciones de toma de decisiones y tareas del proyecto, ayudando al desenvolvimiento del grupo.

Para las mujeres, la excesiva carga de trabajo, las normas culturales, la falta de experiencia organizativa, y la poca autoestima pueden suponer consideraciones especiales por parte de los/as trabajadores/as de campo. La aceptación de la participación de las mujeres por parte de los hombres podría ser importante.



a. Monitoreo

El monitoreo del programa requiere que la institución implementadora organice personas o grupos responsables entre los grupos afectados, los desfavorecidos y de los sistemas institucionales para asegurar que se implementen las actividades del programa como fueron planificadas, y que se logren los resultados esperados. El monitoreo permite que los implementadores descubran debilidades en el proyecto planeado, y que modifiquen su orientación si se requiere.

Tradicionalmente, la participación de las personas en desventaja en el monitoreo ha sido a través de la provisión de información al observador/a o investigador/a empleado/a por el proyecto. La planificación e implementación participativa requieren que el papel de los diferentes grupos sea ampliado para incluir un mayor control activo sobre el proceso. Por lo menos, sus representantes deberán estar organizados/as en un comité que tome parte en el análisis de los datos y que se responsabilice por las decisiones del proyecto en base a estos resultados.

b. Evaluación

En los diseños clásicos de evaluación se incluye el uso de grupos de control así como metodologías bastante rígidas. Hoy día se reconoce que en muchos casos el diseño clásico es muy largo o incómodo para ser usado efectivamente. Alternativamente los/as beneficiarios/as pueden ser involucrados/as después de finalizar el proyecto, en la evaluación de la situación de las variables identificadas en el estudio de base, en la identificación de todos los resultados no esperados y de cómo estos les afectan. Aunque encuestas formales pueden ser empleadas, probablemente los foros de aprendizaje, discusiones guiadas en grupos y otros métodos menos formales brindarán datos cuantitativos y cualitativos de mayor validez y confiabilidad.



III.4 Integración del Aspecto de Género en el Ciclo del Proyecto

III.4.1 FASE DE IDENTIFICACIÓN

¿Qué hacer para integrar el aspecto de género en la identificación del proyecto?

a. Realizar un análisis de la situación para identificar problemas, protagonistas, intereses, visiones, restricciones, expectativas y potenciales, con respecto a:

- Condiciones geográficas y demográficas.
- Grupos de personas, reflejando la división de trabajo, acceso a y control sobre recursos y posición socio-política.
- Instituciones participantes.
- Identificación de las capacidades de género del personal, su sensibilidad y experiencia de género.
- Aceptación de la organización por la población (mujeres y hombres).

Se analizan todos los aspectos tomando en cuenta los factores influyentes, conduciendo a la identificación de las necesidades prácticas e intereses estratégicos de género

b. Establecer un sistema de objetivos, en base al análisis de las causas, efectos de los problemas y la identificación de las necesidades prácticas e intereses estratégicos de género

c. Identificar alternativas, evaluar y elegir soluciones para los problemas que reflejen las necesidades prácticas e intereses estratégicos de género.



¿Cómo hacer para integrar el aspecto de género en la identificación del proyecto?

- Revisar los datos secundarios pertinentes.
- Consultar con los/as representantes de las instituciones pertinentes: personas clave del sistema de beneficiarios (Mujeres/Género y Desarrollo), organizaciones gubernamentales y no-gubernamentales (incluyendo las ONG's para mujeres).
- Recolectar y analizar los datos usando las categorías de análisis expresadas en la unidad II de este módulo, llevando a cabo talleres con diferentes grupos sociales.

¿Quién lo hace?

El **Equipo de Planificación** que idealmente debería contar con representantes de los grupos locales involucrados (grupos sociales, organizaciones gubernamentales, ONG's), en cooperación con consultores locales y externos que tienen experiencia en el campo de género, y que tienen conocimientos de los métodos participativos y la administración de cooperación participativa.

III.4.2 FASE DE DISEÑO

¿Qué hacer para integrar el aspecto de género en el diseño del proyecto?

- **Formular una estrategia general para el proyecto considerando los objetivos** prácticos y estratégicos de género en el marco de la política nacional de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- **Hablar con las instituciones sociales acerca de la estructura organizativa y financiera del proyecto**, con referencia a la capacidad de género de las instituciones colaboradoras.
- **Elaborar el Plan del Proyecto (Matriz de Planificación del Proyecto – MPP):** especificar objetivos, productos, resultados, actividades e indicadores de forma diferenciada por género cuando corresponda. Los indicadores



diferenciados por género son un requisito para un sistema de monitoreo y evaluación orientado de acuerdo al género.

- **Integrar aspectos de género al acuerdo del proyecto.**

¿Cómo hacer para integrar el aspecto de género en el diseño del proyecto?

- **La clave: Planificación participativa**, es decir, usar metodologías apropiadas para posibilitar la participación activa de los posibles grupos destinatarios (hombres y mujeres).
- Basar la planificación en los resultados del análisis participativo de la situación.
- Asegurarse que el tiempo y la ubicación de la planificación se adapten a las necesidades de mujeres y hombres, reconociendo la disponibilidad de tiempo de cada uno.
- Asegurar que todos los participantes (hombres y mujeres representantes de grupos destinatarios, instituciones y otros grupos involucrados) tengan iguales oportunidades para expresar sus puntos de vista.
- Adaptar los métodos de planificación a grupos en desventaja por otros factores tales como analfabetos/as y otros que resulten significativos.

¿Quién lo hace?

Mujeres y hombres representantes de los grupos destinatarios, instituciones locales, la agencia donante, consultores/as, incluyendo los/as especialistas en género.



III.4.3 FASE DE IMPLEMENTACIÓN

¿Qué hacer para integrar el aspecto de género en la implementación del proyecto?

a. Elaborar un Plan de Operaciones:

- Diseñar actividades específicas para hombres y mujeres con respecto a:
tiempo/duración/ubicación
criterios de elegibilidad
estrategia de promoción
- Seleccionar un paquete técnico y sistema de entrega de información u otros recursos.
- Destinar recursos prestando atención específica a la designación de personal con conocimientos en género y técnicas participativas. Asegurar un presupuesto adecuado y equilibrado para actividades con los grupos destinatarios (GD) de mujeres y hombres. Asimismo, asegurar un presupuesto adecuado para capacitación y participación del personal del proyecto.
- Incorporar los aspectos de género en los Términos de Referencia (TDRs) de todo el equipo del proyecto.
- Asegurar una participación equitativa de hombres y mujeres en el equipo.
- Establecer un sistema de monitoreo y evaluación diferenciado por género.
- Implementar actividades, prestando atención especial a formación de capacidades a nivel de los GD, facultándolos/as para que analicen su situación, planifiquen e implementen actividades, aseguren la incorporación de aspectos específicos de género como motivadores y multiplicadores a nivel del campo, proporcionando oportunidades iguales de capacitación de género y otros.

b. Monitorear y evaluar frecuentemente los logros planeados (de acuerdo a los indicadores diferenciados por género):

- **Acceso a y control** sobre las instalaciones y servicios del proyecto (análisis de beneficios a niveles del proyecto, instituciones colaboradoras y los grupos destinatarios).



- **Impactos sobre los grupos destinatarios**, grupos afectados e instituciones.
- **Rendimiento del personal** (también con respecto a los TDRs de género).
- **Actualizar las bases de datos** (diferenciados por género y otras variables relevantes) como insumos para la re-planificación.
- **Informe** del progreso e impacto del proyecto en base a los resultados de Monitoreo y Evaluación diferenciados por género.
- **Formular recomendaciones** para el ajuste de las actividades y políticas del proyecto (re-planificación).

c. Administración de cooperación participativa, lo que implica:

- Establecer una línea directa de los GD a la administración del proyecto (enfoque de base).
- Usar métodos participativos (DRP –Diagnóstico Rural Participativo, PAPP –Planeamiento en base al Análisis de Problemas y Potenciales) para la capacitación a nivel de los GD y para el planeamiento desde las bases.
- Involucrar a representantes de los GD, personal local (hombres/mujeres) en la toma de decisiones acerca de las actividades y re-planificación del proyecto.
- Incluir al personal local tanto hombres y mujeres en la administración del equipo.

d. Formación de redes:

- Buscar la cooperación activa con grupos locales de mujeres y organizaciones de bases.
- Establecer vínculos con instituciones nacionales e internacionales pertinentes.
- Fomentar la cooperación con otros proyectos de apoyo técnico, intercambiar información, materiales, experiencias, especialmente acerca de asuntos de género.



e. Proceso participativo de monitoreo y participación, utilizando métodos apropiados de una forma diferenciada por género:

- Investigaciones de acción participativa
- DRP y DRR
- encuestas participativas
- etc.

¿Quién lo hace?

El equipo del proyecto en cooperación con las instituciones colaboradoras y los GD (mujeres y hombres), consultores/as de ONG's, otros donantes, otros proyectos, etc.; si es necesario apoyado por consultores/as a corto plazo con conocimientos en Monitoreo y Evaluación participativos.

Autoevaluación

Reflexione sobre la manera en que el aspecto de género ha sido integrado hasta la fecha en sus proyectos y actividades de investigación. Utilice como referencia la matriz que presentamos a continuación.



Matriz de la Estrategia de Género			
	Identificación del Proyecto	Diseño del proyecto	Implementación del proyecto
¿Cómo se ha integrado el aspecto de género en el proyecto?			
¿Qué problemas se enfrentaron con respecto a la integración del aspecto de género?			
Propuesta de acción para hacer el proyecto más participativo y sensible al aspecto de género.			

CUARTA UNIDAD

GÉNERO EN LA FORMULACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO

IV. GÉNERO EN LA FORMULACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO

El análisis de género se ocupa no sólo de los roles y las actividades, sino también de las relaciones entre unos y otros. No sólo pregunta quién hace qué, sino quién toma las decisiones y quién obtiene los beneficios, quién utiliza recursos como el crédito, herramientas o la tierra y quién controla esos recursos; y qué factores influyen en esas relaciones, como las leyes sobre los derechos de propiedad y la herencia.
(Fuente: Manual de Capacitación de Género CMPFT)

¿Cómo incorporar el aspecto de género en la formulación del proyecto? En esta unidad revisaremos distintas herramientas útiles en este proceso, tales como la Matriz de Planificación en base al Análisis de Problemas y Potencialidades y la Matriz de Planificación de Proyectos (Marco Lógico). Aparte de ellas existen otros modelos de planificación a los cuales también se le puede incorporar una perspectiva de género. Si su institución trabaja con alguna que no esté incluida en este manual, le proponemos adecuarlas, introduciendo la perspectiva de género en ellas.

Objetivo: Aprender a utilizar las herramientas de planificación para integrar la perspectiva de género en los proyectos y en las instituciones.

Contenidos

- Formulación de proyectos
- Monitoreo y evaluación



IV.1 Matriz de Planificación sobre la base del Análisis de Problemas y Potenciales (PAPP)

Situación existente	Factores influyentes	Recursos disponibles para resolver el problema	Situación ideal en el futuro	Medidas a ser tomadas
= Problema	= Causas del problema	= Potenciales	= objetivos	= proyecto propuesto



¿Cómo llenar la matriz?

a. Primera Columna

- Los problemas identificados durante el análisis participativo de la situación deben ser anotados en la primera columna. Tienen que ser cuidadosamente seleccionados para que reflejen las prioridades de la comunidad.
- Se deberá prestar atención a los intereses de grupos sociales con problemas y necesidades específicos, por ejemplo, mujeres, ancianos/as, minorías étnicas, etc. Los/as facilitadores/as o responsables de la planificación deberán hablar en favor de aquellos intereses y tratar de convencer al foro de que la lista de problemas prioritarios refleje las necesidades de las personas desfavorecidas, ya que tienden a ser ignoradas por los intereses de la mayoría.
- Los problemas deberán ser formulados como un estado negativo que sienten los/as miembros/as de la comunidad en forma directa, por ejemplo: “El agua potable se encuentra lejos del pueblo”, “la feria es escasa”, “las áreas de vivienda se inundan con frecuencia”, etc.
- Las medidas deberán ser tan completas como sea necesario para enfrentar los problemas identificados (y, si es más apropiado, sus causas), y al mismo tiempo realistas en la forma en que usan los recursos existentes y conducen a la acción inmediata (especialmente si los problemas son muy urgentes).
- Se tendrán que escoger las palabras con mucho cuidado ya que esto determina la identificación de soluciones adecuadas para el problema.



b. Segunda Columna

- En la segunda columna se anotan las presuntas causas de los problemas. Para cada problema se puede identificar más de una causa fundamental, y éstas pueden estar interrelacionadas.

c. Tercera Columna

- En la tercera columna se anotan los recursos disponibles dentro y fuera de la comunidad que pueden ser usados para resolver el problema, incluyendo los recursos naturales (agua de río, arena, tierra no cultivada, etc.), recursos humanos (mano de obra, habilidades, conocimientos, etc.) y recursos materiales (herramientas, maquinaria, fondos, etc.).

d. Cuarta Columna

- En la cuarta columna se describe la situación ideal partiendo de la base que los problemas mencionados han sido resueltos. Esta columna provee por lo tanto una lista de **objetivos**.

e. Quinta Columna

- En la quinta columna se anotan las medidas que deberán ser tomadas para resolver el problema. Estas pueden ser dirigidas a la resolución del problema (primera columna) o de las causas (segunda columna), dependiendo de la interrelación de los problemas y los recursos disponibles. En esta etapa las medidas no están especificadas como actividades concretas, pero están formuladas como títulos de proyectos o programas.
- Si los recursos necesarios para la resolución del problema se encuentran fuera del control de los miembros de la comunidad y las instituciones colaboradoras, las medidas deberán indicar formas de obtener acceso a estos recursos.



- Durante el análisis, se deberán identificar medidas alternativas para la resolución de problemas. Luego de considerar el alcance y la seriedad de cada problema y los recursos disponibles, los participantes del análisis situacional de género acordarán acerca de sus prioridades para el plan de acción comunitaria

Los/as facilitadores/as deben apoyar a los grupos de personas desfavorecidas para que expresen sus intereses específicos y deben tratar de acomodarlos junto con los intereses de los grupos mayoritarios.

A continuación presentamos un ejemplo de una matriz PAPP contextualizado en una realidad rural.



Situación existente = Problema	Factores influyentes = Causas del problema	Recursos disponibles para resolver el problema = Potenciales	Situación ideal en el futuro = objetivos	Medidas a ser tomadas = proyecto propuesto
Problema 1 Suceden muchos derrumbes en las colinas	Las colinas aún no tienen terrazas	Los/as miembros/as de la comunidad saben hacer terrazas en las colinas	Las colinas están protegidas contra la erosión	Los/as miembros/as del pueblo construirán terrazas en las colinas propensas a la erosión
Problema 2 Falta de agua potable en la época seca	la tierra alcalina no mantiene el agua	-Hay una manantial a 6 km. del pueblo -la gente del pueblo está dispuesta a participar en el trabajo colectivo -La precipitación es relativamente alta; lluvias ocasionales también en la época seca	Disponibilidad de agua potable en la época seca	Los miembros del pueblo construirán un tanque para recolectar agua de lluvias



<p>Problema 3</p>	<p>Muchos niños padecen de diarrea durante la época de lluvias</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mala calidad de agua potable - No existe infraestructura para servicios de saneamiento; las personas sacan agua para tomar de los ríos que también son usados para bañarse, lavar y como letrinas - Higiene insuficiente en el área de las viviendas 	<ul style="list-style-type: none"> - El departamento de salud tiene un programa de apoyo para la construcción de unidades sanitarias sencillas en los pueblos. - El programa local de bienestar familiar tiene fondos para el mejoramiento de la higiene 	<p>Los niños gozan de buena salud también durante la época de lluvias</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los miembros del pueblo construirán una unidad sanitaria con los fondos de Dpto. de salud - Los grupos locales de Bienestar Familiar brindan un curso de mejoramiento de higiene en los hogares y en el área de viviendas
<p>Problema 4</p>	<p>Muy pocas mujeres participan en la cooperativa del pueblo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - la carga de trabajo doméstico de las mujeres es alta, no tienen tiempo para asistir a las reuniones en la noche - Las mujeres no se atreven a hablar en las reuniones públicas - Las mujeres están ocupadas en grupos religiosos y en asociaciones tradicionales de ahorro y crédito 	<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres tienen tiempo libre en las tardes - El movimiento de bienestar familiar provee entrenamiento de liderazgo para mujeres - Las mujeres son activas en varias actividades comerciales 	<p>La participación de las mujeres en la cooperativa del pueblo ha incrementado</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Capacitación de administración del hogar para esposas y esposos (incluyendo la formación de conciencia de género) - La cooperativa establece una unidad para mujeres de negocios - Fondo conjunto de ahorro y crédito entre el grupo tradicional de ahorro y la cooperativa



Ejercicio N° 1

Matriz de Planificación sobre la base del Análisis de Problemas y Potencialidades

Complete la Matriz de Planificación en Base al Análisis de Problemas y Potencialidades, siguiendo las instrucciones dadas en la sección ¿Cómo llenar la matriz?.

El **anexo Herramientas de Trabajo** contiene las matrices para ser llenadas por usted. Las matrices se llaman Herramienta 7: Matriz de Planificación de Análisis de Problemas y Potencialidades (PAPP).

!!!IMPORTANTE!!!

Como se menciona a lo largo de este módulo, la **evaluación Final del Diplomado** consiste en la planificación de un proyecto, en dos modalidades:

- 1.- Replanificación del proyecto en el cual se desempeña actualmente el estudiante.
- 2.- Planificación de un nuevo proyecto.

La planificación de los proyectos a ser presentados deberán ser en los formatos sugeridos en este módulo, es decir en la Matriz de Planificación en Base al Análisis de Problemas y Potencialidades y/o en la Matriz de Planificación de Proyectos.



IV.2 Matriz de Planificación del Proyecto

Marco Lógico

Resumen de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes de verificación	Supuestos importantes
Objetivo global			
Objetivo de desarrollo			
Objetivo del proyecto			
Resultados del proyecto			
Actividades	Asignación de recursos para la implementación del proyecto		



¿Cómo llenar la matriz?

- **El objetivo global** detalla la meta de la política de desarrollo a la cual contribuye esencialmente el proyecto.
- **El objetivo de desarrollo** define la mejora de la situación actual a la que aspiran los grupos destinatarios (a nivel de las bases y lo institucional).
- **El objetivo del proyecto** define la modificación de la actuación de los individuos (grupos destinatarios a nivel de las bases, miembros de instituciones) fundamental para alcanzar el objetivo de desarrollo.
- **Los resultados del proyecto** constituyen las prestaciones esenciales para alcanzar el objetivo del proyecto. Son los resultados de las actividades ejecutadas por el personal del proyecto con los recursos asignados a tal efecto.
- **Las actividades** son las acciones necesarias para lograr los resultados del proyecto. Corresponde a la gestión del proyecto asegurar la implementación de las actividades según lo planeado.
- **Los indicadores**²¹ proporcionan una posibilidad para medir hasta qué punto se han alcanzado los objetivos. Deben ser relevantes, factibles y mensurables con los recursos disponibles.

²¹ En el **anexo Indicadores de Género** encontrará los indicadores de género propuestos en el Programa de Acción Regional para Mujeres de América Latina y del Caribe 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing. La revisión de estos indicadores le permitirán tener ejemplos concretos de cómo se elabora un indicador y cuales son en términos generales sus contenidos. El Diplomado sugiere a los/as estudiantes asumir, en la medida de lo posible, los indicadores descritos a continuación como indicadores de evaluación de impacto de sus propios proyectos.



- **Las fuentes de verificación** señalan dónde se pueden encontrar los datos y documentos necesarios para verificar el alcance del logro del objetivo, por ejemplo, en informes, estadísticas, datos de capacitación, etc.
- **Los supuestos** describen las condiciones necesarias para el éxito del proyecto, aunque se encuentren fuera del control del mismo. En caso de no cumplirse estas condiciones positivas, se corre el riesgo de perjudicar el éxito del proyecto. Han de ser, por consiguiente, monitoreados durante la fase de implementación del proyecto. A cada nivel de objetivos se le asignan los supuestos correspondientes.

La lógica y coherencia de la MPP

- La columna “Resumen de objetivos” detalla la relación medios/propósito dentro de la estructura del proyecto.
- Las actividades se emprenden para producir los resultados del proyecto.
- Los resultados son los requerimientos básicos (conjuntamente con los supuestos) para alcanzar el objetivo del proyecto.
- El objetivo del proyecto es una contribución al logro del objetivo de desarrollo.
- Cada nivel debe describir las condiciones necesarias y suficientes (incluidos los supuestos) para alcanzar los resultados comprendidos en el próximo nivel superior.



Ejercicio N° 2

Matriz de Planificación de Proyectos

Complete la Matriz siguiendo las instrucciones dadas en la sección ¿Cómo llenar la matriz? El **anexo Herramientas de Trabajo** contiene las matrices para ser llenadas por usted. Las matrices se llaman **Herramienta 8. Matriz de Planificación de Proyectos.**



IV.3 Definición del Monitoreo y Evaluación

El Monitoreo

Es la sistemática observación y documentación de la implementación del proyecto a intervalos regulares con respecto a los indicadores:

- del objetivo de desarrollo
- del objetivo del proyecto
- de los resultados
- de las actividades y la asignación de recursos especificados en la matriz de planificación del proyecto y en el plan operacional.

La Evaluación

Es el examen de la información generada a través del monitoreo con relación al plan del proyecto. La evaluación de los datos del monitoreo genera las decisiones de la gestión para ajustar el plan del proyecto y la estrategia de implementación de acuerdo a sus conclusiones.

Estas son actividades interrelacionadas. Deberían llevarse a cabo de modo regular durante la implementación del proyecto.



IV.3.1 MONITOREO DEL PROGRESO Y MONITOREO DEL IMPACTO

El *monitoreo del progreso* examina lo que está bajo la responsabilidad directa del proyecto:

- la implementación de las actividades del proyecto
- el uso de los recursos
- los resultados y productos de las actividades con relación a los indicadores definidos durante la planificación.

El *monitoreo del impacto* examina los cambios esperados y no esperados a nivel de:

- los grupos destinatarios
 - los grupos afectados
 - las instituciones
 - el medio ambiente
- con relación a la situación pre-proyecto, haciendo referencia a los indicadores para el propósito del proyecto y el objetivo de desarrollo.

Los cambios observados en estos niveles sólo pueden ser atribuidos en parte a las intervenciones del proyecto, ya que también están sujetos a influencias fuera del control del mismo.

Ambos tipos de monitoreo, del progreso y del impacto, dependen de las condiciones descritas en los supuestos para cada nivel, ya que éstas afectan la probabilidad de que se puedan lograr los objetivos del proyecto.

IV.3.2 ¿QUIÉN DEBERÁ PARTICIPAR EN EL MONITOREO Y EVALUACIÓN?

El equipo del proyecto y las partes involucradas deberán cumplir un papel activo en el monitoreo y evaluación. Los grupos destinatarios deberán estar involucrados como consultores y/o implementadores. Se podrán usar diferentes métodos para generar la información que sea pertinente: encuestas estandarizadas, entrevistas cualitativas, análisis participativos, autoevaluación de los grupos destinatarios, etc.



Cada método presenta ventajas y desventajas. La selección de un método depende no sólo de la orientación conceptual de un proyecto, sino también de los recursos disponibles (fondos, personal, etc.). Para la recolección de datos se podrán elegir diferentes métodos según los temas e indicadores de acuerdo a su pertinencia para futuras decisiones administrativas.

En todo proyecto es de importancia estratégica incorporar los puntos de vista de sus varios grupos destinatarios en el monitoreo y evaluación de las actividades y resultados, en tanto beneficiarios (directos o indirectos). Durante la generación de datos, se deberán buscar los puntos de vista de hombres y mujeres representantes de los diferentes grupos sociales, económicos, étnicos, etarios, etc. y aquellos de las instituciones involucradas en el proyecto para contar con la información necesaria para guiar el proyecto de acuerdo a los requisitos y aspiraciones específicas de los/as beneficiarios/as.

IV.3.3 GÉNERO EN EL MONITOREO Y LA EVALUACIÓN

¿Por qué se necesitan un monitoreo y una evaluación diferenciados según género?

Las experiencias con proyectos de desarrollo muestran que es necesario que los documentos de planificación sean diferenciados por género porque los/as implementadores/as, siguiendo normas y modelos de comportamientos existentes, tienden a dirigirse a la parte masculina de la población. Esto conduce a una concepción errónea acerca de los protagonistas reales en los diferentes campos de actividades, resultando un diseño inadecuado de actividades y un impacto insuficiente en la situación de los grupos destinatarios.

En segundo lugar, se ha comprobado que es errónea la presunta conformidad de intereses y necesidades entre los miembros del hogar de diferentes edades y sexos. Desde principios de los años 80, ha sido ampliamente reconocido que los modelos existentes de división de trabajo, acceso a



recursos y participación en la toma de decisiones a niveles doméstico y comunitario no son homogéneos, sino genéricamente determinados y en general desequilibrados a favor de los hombres. Para poder dirigirse adecuadamente a los diferentes protagonistas dentro de un hogar o comunidad y diseñar actividades del proyecto que promuevan una participación óptima de los grupos destinatarios como protagonistas y como beneficiarios, será necesario entender los roles de género predominantes en el entorno cultural específico.

Los resultados, actividades y los indicadores del proyecto (que proveen el punto de referencia para el monitoreo y evaluación durante la implementación del proyecto), tienen que ser formulados de forma diferenciada por género para asegurar que la participación de las mujeres y de los hombres del grupo destinatario no dependa de la consciencia de cada miembro del equipo del proyecto. La diferenciación de indicadores por género crea una referencia vinculante para que todos/as los/as miembros/as del equipo y las partes involucradas trabajen hacia una participación óptima de hombres y mujeres, como protagonistas y beneficiarios del proyecto. La base para el monitoreo y evaluación diferenciados según género se establece durante el análisis de la situación y la planificación del proyecto.



IV.3.4 LOS ELEMENTOS ESTRATÉGICOS DEL MONITOREO Y LA EVALUACIÓN BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

a. Monitoreo del progreso del proyecto

Monitoreo de las actividades y resultados del proyecto: se refiere al análisis inicial de situación y a los indicadores diferenciados según género resultantes, definidos durante la planificación del proyecto. Se debe monitorear regularmente el éxito de los indicadores, involucrando a hombres y mujeres miembros del equipo del proyecto, representantes de las instituciones colaboradoras y de los grupos destinatarios.

Análisis del acceso a y control sobre las instalaciones y servicios del proyecto: este análisis investiga hasta qué punto el equipo del proyecto, miembros/as de las instituciones colaboradoras y grupos destinatarios tienen acceso a y control sobre los servicios e instalaciones del proyecto, tales como información, capacitación, becas, empleo, medios de transporte, crédito, etc., y comprueba si está de acuerdo con el plan del proyecto, utilizando el Análisis de Beneficio.

Monitoreo de la participación en la toma de decisiones y tareas administrativas del proyecto de los miembros/as del equipo, partes involucradas y grupos destinatarios: este monitoreo analiza la participación cuantitativa y cualitativa en la toma de decisiones en todos los niveles del proyecto, utilizando el Análisis de Participación.

Monitoreo del rendimiento del personal: con respecto a sus Términos de Referencia, incluyendo su sensibilidad de género.

Planteamiento de recomendaciones: para el equipo administrativo del proyecto con respecto al ajuste de las actividades, distribución de recursos y estructuras internas de administración del proyecto.



b. Monitoreo del Impacto

–Evaluación del impacto esperado y no esperado del proyecto sobre grupos destinatarios, grupos afectados e instituciones con respecto a:

- “Necesidades Prácticas”, que aluden a la satisfacción de necesidades básicas (como la nutrición, cuidado de salud, vivienda, vestido, etc.), empleo, ingresos, carga de trabajo adecuada, disponibilidad de herramientas, crédito, etc.
- “Intereses Estratégicos”, por ejemplo, acceso a recursos (naturales, físicos, socio-culturales), participación en la toma de decisiones, capacidad organizativa, autoestima, movilidad, alcance de actividades, condición social, etc., con referencia a los indicadores para el propósito del proyecto y la meta de desarrollo.

–Actualización de base de datos diferenciados según género para todas las variables monitoreadas a través de los indicadores acerca de las necesidades prácticas e intereses estratégicos de los grupos destinatarios, cubiertas por el monitoreo de impacto del proyecto.

–Planteamiento de recomendaciones diferenciadas por género para el ajuste de la estrategia del proyecto y para la re-planificación.



IV.4 Listas de Comprobación²²

Los siguientes grupos de preguntas son esenciales para cada una de las etapas en el ciclo de un proyecto: identificación, diseño, implementación y evaluación.

Una lista de comprobación es más efectiva cuando es utilizada por personas que han participado en su elaboración y que, por lo tanto, entienden los conceptos y la lógica que hay en ella. Por esta razón se sugiere a las/los estudiantes adaptar y/o desarrollar sus propias listas de comprobación basadas en el proyecto en el cual trabajan o en la realidad en la que planean orientar sus proyectos.

La dimensión de las mujeres en la identificación del proyecto

Determinar las necesidades de las mujeres

1. ¿Qué necesidades y oportunidades existen para aumentar la productividad y/o la producción de las mujeres?
2. ¿Qué necesidades y oportunidades existen para aumentar el acceso y control de las mujeres sobre los recursos?
3. ¿Qué necesidades y oportunidades existen para aumentar el acceso y control de las mujeres sobre los beneficios?
4. ¿Cómo se relacionan estas necesidades y oportunidades con otras necesidades y oportunidades de desarrollo sectoriales y generales del país?
5. ¿Han sido consultadas las mujeres directamente para identificar estas necesidades y oportunidades?

²² Extraído de “Gender Roles in Development Projects”, editado por Overholt, Anderson, Cloud y Austin. Kumarian Press Inc. Connecticut, 1985.



Definir los objetivos generales del proyecto

1. ¿Tiene el proyecto objetivos explícitamente relacionados a las necesidades de las mujeres?.
2. ¿Reflejan los objetivos adecuadamente las necesidades de las mujeres?
3. ¿Han participado las mujeres en determinar estos objetivos?
4. ¿Han habido esfuerzos anteriores?
5. ¿Cómo se construye la propuesta actual sobre las actividades anteriores?

Identificar los posibles efectos negativos

1. ¿Podría el proyecto reducir el acceso a y control de las mujeres sobre los recursos y beneficios?
2. ¿Podría afectar negativamente la situación de las mujeres en cualquier otra forma?
3. ¿Qué tipo de efectos tendría en las mujeres a corto y largo plazo?

Dimensión de las mujeres en el diseño del proyecto

Impacto del proyecto en las actividades de las mujeres

1. ¿Cuáles de estas actividades (sociopolíticas: producción, reproducción y mantenimiento) incluye el proyecto?
2. ¿Cómo afecta cada uno de los componentes del proyecto el acceso a y control de las mujeres sobre los recursos comprometidos y los beneficios resultantes de la reproducción y mantenimiento de los recursos humanos?
3. ¿Cómo afecta cada uno de los componentes del proyecto el acceso a y control de las mujeres sobre los recursos comprometidos y los beneficios resultantes de las funciones sociopolíticas?
4. ¿Qué se ha hecho para promover una mayor exploración de las restricciones de posibles mejoras?
5. ¿Cómo se puede adaptar el diseño del proyecto para aumentar el acceso a y control de las mujeres sobre los recursos y beneficios?



La dimensión de las mujeres en la implementación del proyecto

1. ¿Tiene el personal del proyecto simpatía hacia las mujeres y conciencia de sus necesidades?
2. ¿Se han empleado mujeres para hacer llegar los bienes y servicios a las mujeres beneficiarias?
3. ¿Tiene el personal las habilidades necesarias para proporcionar cualquier contribución especial que las mujeres necesiten?
4. ¿Hay oportunidades apropiadas para que las mujeres participen en las posiciones de dirección del proyecto?

Estructuras organizativas

1. ¿Promueve la estructura organizativa el acceso de las mujeres a los recursos?
2. ¿Tiene la institución el poder necesario para obtener los recursos que las mujeres necesitan de otras organizaciones?
3. ¿Tiene la institución la capacidad institucional para apoyar y dar protección a las mujeres durante el proceso de cambio?

Operaciones y Logística

1. ¿Son los canales de distribución de la organización accesibles a las mujeres en términos de personal, ubicación y oportunidad?
2. ¿Existen procedimientos de control para garantizar la entrega confiable de los bienes y servicios?
3. ¿Existen mecanismos para garantizar que no sólo los hombres se apropien de los recursos y beneficios del proyecto?



Finanzas

1. ¿Existen mecanismos de financiamiento para asegurar la continuidad del programa?
2. ¿Son los niveles de financiamiento suficientes para las tareas propuestas?
3. ¿Se ha evitado el acceso preferencial de los hombres a los recursos?
4. ¿Es posible monitorear el financiamiento para las mujeres, desde la asignación hasta la entrega, con un grado razonable de precisión?

Flexibilidad

1. ¿Tiene el proyecto un sistema de manejo de información que permita detectar los efectos de la operación sobre las mujeres?
2. ¿Tiene la organización flexibilidad suficiente para adaptar sus estructuras y operaciones para responder a las situaciones cambiantes o nuevas de las mujeres?

La dimensión de las mujeres en la evaluación del proyecto

Requerimientos de información

1. El sistema de monitoreo y evaluación del proyecto, ¿mide explícitamente los efectos del proyecto en las mujeres?
2. ¿Recoge información para actualizar el Análisis de Actividades y el Análisis de Acceso y Control sobre recursos por parte de las mujeres?
3. ¿Están participando las mujeres en el diseño de los requerimientos de información?

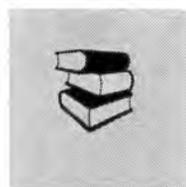


Recolección de información y análisis

1. ¿Se recoge la información con suficiente frecuencia como para hacer los ajustes necesarios al proyecto durante su ejecución?
2. ¿Hay retroalimentación de la información al personal del proyecto y los beneficios en una forma comprensible y oportuna que permita introducir ajustes en el proyecto?
3. ¿Participan las mujeres en la recolección e interpretación de la información?
4. ¿Se analiza la información de modo que pueda dar pautas para el diseño de otros proyectos?

QUINTA UNIDAD

LECTURAS



V.1 Lectura N° 1

EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: ENCUENTRO DEL PRIMER Y TERCER MUNDO EN LOS ESTUDIOS DE GÉNERO²³

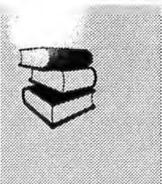
Magdalena León²⁴

Dos conceptos han marcado la producción de la teoría feminista; género y empoderamiento. El primero tiene su origen en pensadoras del primer mundo y el segundo representa un encuentro de éstas con sus colegas del tercer mundo. En el campo de los estudios de género el empoderamiento es tal vez la herramienta analítica más importante que recoge diferentes preocupaciones en cuanto al impacto del desarrollo sobre las mujeres y que compromete avances teóricos y metodológicos de diferentes disciplinas como la psicología, la antropología, la ciencia política, la sociología, la educación, el derecho y la economía.

El desarrollo del concepto se relaciona con el tema del poder y con las relaciones de las mujeres con éste. Como sabemos el tema del poder ha ocupado un lugar central en los debates de las ciencias sociales. Se discute sobre la inclusión y la exclusión, sobre la gama heterogénea de sujetos sociales que aspiran a participar y tener una

²³ Conferencia presentada en Primer Encuentro: *Género y Democracia en Las Universidades e Instituciones de Educación Superior de América Latina y del Caribe*, en el marco de los eventos de ciencias sociales de la Feria Internacional del Libro (FIL 99) en Guadalajara organizado por el Centro de Estudios de Género del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara y el Centro Interdisciplinario de Estudios de Género de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.

²⁴ Profesora Titular, Universidad Nacional de Colombia.



identidad social definida en la compleja arena del poder público y también sobre los desafíos que tienen las mujeres en este final de siglo de invertir los esquemas que las marginan del poder, tanto en el plano formal de lo normativo-institucional como en la cultura.

El uso del término empoderamiento se ha generalizado y ha hecho camino en el ámbito internacional, nacional y local en las últimas dos décadas. Esto se debe, en parte, al debate teórico que lo ha llenado de significado, pero sobre todo a su pertinencia para las experiencias prácticas de las mujeres, principalmente las de la base. J. Rowlands²⁵, señala que desde el inicio de los ochenta se están llevando a cabo talleres sobre el empoderamiento en el Asia del Sur, al principio diseñados para los pobres en general y posteriormente para las mujeres. En América Latina la preocupación por el empoderamiento ha estado presente y se registra en 1995 el primer taller con este nombre explícito y con metodología especializada, el cual fue convocado por el Colegio de Postgrados de México en Ciencias Agrícolas y la Universidad de Durham (Ver Alberti P. et.al. 1995).

Pese al amplio uso del término, hay ambivalencias, contradicciones y paradojas en la utilización de este concepto; como lo señala Batliwala, al tiempo que se ha proyectado la agudeza de su perspectiva, se ha diluido su significado. Muchos escritos presuponen que el lector conoce el significado de esta palabra o que por estar referida al logro de mayor poder, el término en sí mismo lo explica todo. Así, su sentido aparece como autocontenido y obvio: empoderarse significa que las personas adquieren el control de sus vidas, logren la habilidad de hacer cosas y de definir sus propias agendas. Al relacionarse con los intereses de los desposeídos de poder, el término se toma como expresión de un cambio deseable, sin ahondar en las especificidades que tal cambio implica, es decir, sin precisar su significado.

²⁵ Las autoras que se citan como referencia pueden consultarse en León Magdalena (Ed.), Poder y Empoderamiento de las Mujeres, 1997, Bogotá Tercer Mundo.



Aunque han sido los estudios en el campo Mujer y Género en el Desarrollo los que han utilizado el concepto como uno de los ejes de su discurso, tampoco hay en este campo consenso total en cuanto a su sentido. El concepto se usa como sustituto de integración, participación, autonomía, identidad, desarrollo y planeación y no siempre referido a su origen emancipador.

Una de las contradicciones fundamentales en el uso del término “empoderamiento” lo expresa el debate entre el empoderamiento individual y el colectivo. Para quienes lo usan desde el área de lo individual, con énfasis en los procesos cognitivos, el empoderamiento se circunscribe al sentido que los individuos le autoconfieren. Toma un sentido de dominio y control individual, de control personal. Es “hacer las cosas por sí mismo”, es “tener éxito sin la ayuda de los otros”. Esta es una visión individualista, que lleva a señalar como prioritarios a los sujetos independientes y autónomos con un sentido de dominio de sí mismos y desconoce las relaciones entre las estructuras de poder y las practicas de la vida diaria de los individuos y grupos, y desconecta a las personas del amplio contexto socio-político, de lo histórico, de lo solidario, de lo que representa la cooperación y lo que significa el preocuparse por el otro.

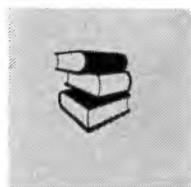
Este empoderamiento puede ser una simple y mera ilusión, si no esta conectado con el contexto y si no se relaciona con acciones colectivas dentro de un proceso político. Si bien es cierto que es importante reconocer las percepciones individuales, no se puede reducir el empoderamiento de manera que ignore lo histórico y lo político. El empoderamiento incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva. El empoderamiento como autoconfianza y autoestima debe integrarse en un sentido de proceso con la comunidad, la cooperación y la solidaridad. Al tener en cuenta el proceso histórico que crea la carencia de poder, se hace evidente la necesidad de alterar las estructuras sociales vigentes, es decir, de reconocer el imperativo del cambio.



El uso del término empoderamiento por parte del feminismo tiene sus raíces en la importancia adquirida por la idea de poder, tanto para los movimientos sociales como para la teoría de las ciencias sociales en las últimas décadas. Los trabajos de Gramsci (1971) y Foucault (1980), así como en la obra seminal para América Latina de Paulo Freire, plantean que las relaciones de poder y las formas de conciencia son históricas y culturalmente condicionadas por las luchas sociales. Sin embargo, es preciso advertir que los autores mencionados no hicieron uso del concepto empoderamiento y que dentro de las relaciones de poder que tan ampliamente identificaron y discutieron no contemplaron explícitamente las de género.

El uso del término empoderamiento por parte del Movimiento Social de Mujeres aparece a partir de la segunda ola del feminismo, ola que arranca en la década de los 60. Mediante un diálogo contestatario y rebelde se interpelan los modelos de desarrollo que habían primado en la sociedad y que de una manera u otra habían invisibilizado a las mujeres. El pensamiento de Maxine Molyneux (1994), Carolyn Moser (1991, 1993) y Kate Young (1991) estuvo en la vanguardia de las observaciones críticas y sus aportes dieron paso a una reflexión diferente, al punto que en el campo de la Mujer en el Desarrollo se abrió una nueva clasificación que se llamó enfoque del empoderamiento. Estas autoras fueron el puente en los estudios de género entre el 1er. y 3er. mundo. El núcleo de sus preocupaciones fue la planificación para el desarrollo y su impacto para las mujeres. Sus trabajos de campo en Perú, Cuba, México y otros países de la región facilitaron el encuentro con sus colegas y en forma conjunta y/o paralela avanzaron en conceptualizaciones o proyecciones teórico-políticas que de manera rápida y amplia tuvieron difusión en la región.

Se planteó la necesidad de que se visibilizaran las necesidades e intereses de las mujeres clasificados en prácticos y estratégicos. Los primeros como aquellos que dan respuesta a las necesidades materiales de las mujeres a demandas específicas que ellas tienen para



sobrevivir, para salir de la pobreza. Son entonces demandas prácticas, la lucha por el salario, por el empleo, por la vivienda, por el cupo en el colegio para los hijos, por las becas para el estudio, etc. Todo esto y mucho más es práctico para vivir. Entonces ¿qué es lo estratégico? Lo estratégico son aquellas necesidades e intereses que buscan y apuntan a un cambio fundamental en las relaciones de poder existentes entre los géneros. Cuestionar las bases de las estructuras de las sociedades donde hombres y mujeres han participado de una manera diferencial.

Los debates permitieron llevar la discusión un paso más adelante, en cuanto fue cada vez más claro que la intervención en lo estratégico implica tener en cuenta lo práctico, pero imprimiéndole un carácter político. Sólo en la medida que lo práctico sea estratégico puede considerarse como feminista. Surgió entonces la pregunta de cómo puede darse esta conversión, qué medios y herramientas puedan utilizarse. Entre las respuestas a estos interrogantes que aún no terminan, surgió la idea del empoderamiento como una manera alternativa de percibir el desarrollo, desarrollo que viene de abajo hacia arriba como un aporte de las bases. Todo esto implicó para el movimiento de Mujeres hacer énfasis en la creación de conciencia, la participación y la organización.

En la discusión sobre los orígenes del uso del término empoderamiento en el Movimiento de Mujeres, el texto más citado es tal vez el de Sen y Grown (1998) que se preparó para la tercera Conferencia Mundial de la Mujer en Nairobi en 1985. El documento fue traducido al español por el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, (PIEM) del Colegio de México en 1988, con el título *Desarrollo, Crisis y Enfoques Alternativos: Perspectivas de la Mujer en el tercer Mundo*, en este texto proveniente del feminismo académico y militante tercermundista, el concepto de empoderamiento aparece como una estrategia impulsada por el Movimiento de Mujeres del Sur, con el fin de avanzar en el cambio de sus vidas y generar un proceso de transformación de las estructuras sociales, aspectos

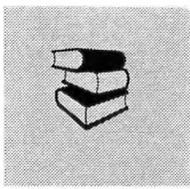


que se señalan como objetivo último del Movimiento. Esta postura política, considera el empoderamiento importante para el logro de visiones alternativas de las mujeres y, aún más, para que estas visiones se tornen en realidades dentro de un proceso de cambios lentos de las relaciones sociales. El documento enfatiza la necesidad de la organización y del despegue de procesos democráticos y participativos que puedan contribuir al empoderamiento de las mujeres.

En América Latina las discusiones sobre Mujer, Género y Desarrollo se encontraron con el renacer del Movimiento Feminista que venía de la década de los setenta. A partir de este momento el Movimiento se ha expandido y diversificado. Se caracteriza por su heterogeneidad y sus diferentes vertientes han propuesto de una manera u otra, que para lograr la transformación de la conciencia de las mujeres es necesario empoderarlas. Sí es preciso señalar que la investigación sobre procesos de empoderamiento concretos es escasa y más una tarea pendiente.

El rasgo más sobresaliente del término empoderamiento es contener la palabra poder, de manera que su uso es un llamado de atención sobre las relaciones de poder o del poder como relación social. Son múltiples las formas de relacionarse de las mujeres con el poder. Rowlands dice que éste condiciona la experiencia de las mujeres en un doble sentido: es fuente de opresión en su abuso y fuente de emancipación en su uso. Las relaciones de poder pueden, entonces significar dominación, como también desafío y resistencia a las fuentes de poder existentes o servir para obtener control sobre ellas.

Diferenciar los tipos de poder existentes es una herramienta para comprender los alcances del empoderamiento. Varios teóricos han señalado que por lo menos podemos diferenciar dos grandes nociones de poder. Uno que llamaremos poder suma-cero y es aquel en que el aumento de poder de una persona o grupo, implica la pérdida de poder de la otra persona o grupo. Es el poder SOBRE, un poder



dominador, controlador, con capacidad de imponer decisiones sobre otros, es el poder más común y generalmente cuando hablamos de poder estamos hablando de este tipo. Es un poder que nos limita y que limita a muchos sujetos dentro de las sociedades, es un poder que aunque establezca reglas visibles domina y suele manifestarse en la toma de decisiones en conflictos abiertos u observables. Es un poder que también se expresa en la capacidad de decidir sobre lo que se decide. Más aún, es un poder tan perverso que muchas veces llega a que la persona dominada ni reconozca que está en esta situación, naturaliza su situación de dominación y defiende el *statu quo*.

La segunda ola del feminismo en América Latina, negó durante un período largo la discusión sobre el poder. En ello estaba implícita la idea que sólo existía el poder sobre, lo que llevó a no reconocer las relaciones de poder del Movimiento y a entender la posición de las mujeres en la sociedad sobre todo como de víctimas y carentes de poder. En el IV Encuentro Feminista Latinoamericano celebrado en Tasco (México) en 1987, se discutieron, por primera vez en forma abierta, los mitos que habían guiado las prácticas políticas del Movimiento y que representaban obstáculos externos y trabas internas para su accionar. El mito que encabeza la lista se expresó como “A las feministas que no nos interesa el poder”. Ello implicó un llamado a reconocer el ejercicio del poder en una doble dirección: en las actividades desarrolladas dentro del Movimiento y como recurso de transformación. Según Marta Lamas, el reconocimiento de este mito permitió “la crítica sobre el manejo negador y victimizado que hacemos las feministas del poder y la denuncia sobre la idealización de nuestra práctica, que aunque pretendemos diferente, en la realidad la mayoría de las veces se da de una manera atrasada, arbitraria y manipuladora”.

Al aceptar el poder sobre, se abre la posibilidad de poner resistencia o de manipularlo a su favor, disminuyendo así el sentido victimizante. La discusión de Tasco inició un proceso en este sentido

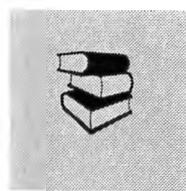


en el Movimiento de Mujeres de Latinoamérica, lo que también ha permitido pensar en la existencia de otras formas de poder más matizadas y sutiles.

El segundo tipo de poder, es el poder suma-positivo, debido a que el poder que tenga una persona o un grupo incrementa el poder total disponible. Es un poder generativo, productivo. Permite compartir el poder y favorece el apoyo mutuo. Este es poder PARA que invoca la solidaridad para el cambio; el poder CON nos habla de solidaridad y alianzas y el poder DESDE DENTRO que nos remite a la capacidad de transformar la conciencia propia y reinterpretar la realidad en que nos movemos. Esta noción de poder se ubica en el núcleo del concepto de empoderamiento.

La siguiente pregunta que corresponde hacernos es ¿qué tienen que ver los dos tipos de poder resumidos con la mujer? De manera general y un tanto esquemática, pero aceptando como premisa las heterogeneidades, las diferencias que existen entre las mujeres, según ciclos vitales, regiones, clases sociales, etnias, etc., y sin detenernos en estas importantes diferencias, podemos advertir que las mujeres básicamente han sido objeto en la sociedad de las diferentes clases de poder SOBRE. Del poder suma-cero, del poder dominador, particularmente del poder invisible y por ello se ha dicho que están en situación de desempoderamiento. Sin embargo, es necesario señalar que las mujeres no han estado siempre desempoderadas, que han tenido poderes, pero los poderes que han tenido son poderes limitados que socialmente no se reconocen como tales. Son los poderes de lo privado, de lo doméstico y en gran medida de lo familiar. Empoderar a la mujer con una nueva concepción de poder es apoyar procesos que generen poder suma positivo.

Recientemente las teóricas feministas interesadas en darle contenido analítico y metodológico al concepto, coinciden en que el empoderamiento es un proceso que se manifiesta en diferentes es-



cenarios. Stromquist habla de fases, Unicef de niveles en espiral, Weringa de esferas o partes de una matriz y Rowlands de dimensiones. Los avances en la conceptualización han significado la búsqueda de estrategias holísticas para el empoderamiento, y con ello se ha enfatizado que no hay fórmula mágica o diseño infalible, que no hay receta única, ni modelo prescriptivo. El empoderamiento no es un proceso línea con un inicio y con un fin definidos de manera igual para las diferentes mujeres o grupos de mujeres. El empoderamiento es diferente para cada individuo o grupo según su vida, contexto e historia, y según la localización de la subordinación en lo personal, familiar, comunitario, nacional, regional y global.

Hay también coincidencia entre las autoras en plantear que el empoderamiento representa un desafío a las relaciones de poder existentes y que busca obtener mayor control sobre las fuentes de poder. Se señala que el empoderamiento conduce a lograr la autonomía individual, a estimular la resistencia, la organización colectiva y la protesta mediante la movilización. En suma, los procesos de empoderamiento son, para las mujeres, un desafío a la ideología patriarcal con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad social. El empoderamiento, por lo tanto, se entiende como un proceso de superación de la desigualdad de género.

Debido a que el empoderamiento tiene significados diferentes en cada escenario y es diferente para cada individuo o grupo, se requiere una buena dosis de exploración empírica de los detalles prácticos del empoderamiento. Una mayor preocupación por la investigación y la sistematización de experiencias es parte de la agenda para aumentar el potencial del empoderamiento como herramienta de análisis y como instrumento de cambio.

¿Qué significa el empoderamiento de las mujeres para los hombres? La respuesta daría para otra larga ponencia. Sin embargo, de manera un tanto esquemática y con la ayuda de los estudios sobre la

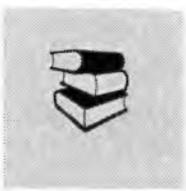


masculinidad voy a responder. El empoderamiento de las mujeres significa desempoderamiento de los hombres o pérdida de la posición privilegiada en que los ha colocado el patriarcado, de ese poder dominante, de ese poder suma – negativo, de ese poder sobre, de ese poder subordinador. Ese poder que ha controlado los cuerpos, la sexualidad, la capacidad de movimiento, los bienes materiales, la participación en el mundo público. Ese poder que se refleja en el abuso físico, en la violación sin castigo, en el abandono y las decisiones no consensuales que afectan a la familia.

Sin embargo, visto de otra manera, el empoderamiento de las mujeres significa un empoderamiento de los hombres, un empoderamiento que vaya por el lado del poder suma – positivo, por el lado del poder solidario, un empoderamiento que les quite el duro fardo que la sociedad le ha dado de únicos ganapes y proveedores, como los únicos que tienen la obligación de sostener la familia.

Pero es más y más profundo en cuanto no es solamente un empoderamiento en lo material. Es un empoderamiento psicológico y emocional por medio del cual muchos más hombres lograrán avanzar y quitarse esa coraza limitante en que los colocan los estereotipos de género. Coraza que los ha puesto y los ha convertido en hombres duros, violentos, de la guerra, agresivos. Que dejen de ser hombres Marlboro, que sean capaces de expresar sus sentimientos, de transmitir ternura, de llorar solos y con nosotras, en fin, que sean capaces de entender que también tienen un lado femenino que el psicoanálisis nos ha llamado a reconocer. Que se alisten a reivindicarlo y con las mujeres luchen por el cambio de las relaciones de género. En suma, el empoderamiento de las mujeres en las relaciones cercanas implica no sólo un cambio de los comportamientos y experiencias de ellas, sino de su pareja y de otros.

El empoderamiento como concepto que representa un encuentro de la teoría y práctica del feminismo, del 1º y 3º los resumimos, con J. Rowlands como "un potencial para ser utilizado en la planeación del



desarrollo de manera que garantice que las necesidades de las mujeres sean abordadas. Para ello tiene que ser definido con precisión. Sólo así es un concepto útil como herramienta de análisis y planificación”.



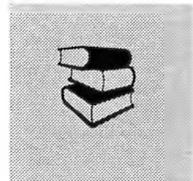
Análisis de texto N° 1

1. Señale las dificultades en el uso del concepto de empoderamiento que desarrolla la autora.

2. ¿Por qué el concepto de empoderamiento implica una nueva manera de concebir el desarrollo?

3. ¿Qué significa, según la autora, el empoderamiento de las mujeres para los hombres?

(Confronte sus respuestas con las que aparecen en el anexo “Resultados de Ejercicios”).



V.2 Lectura N° 2

GÉNERO EN EL DESARROLLO EN EL CONTEXTO DE LA CONFERENCIA DE BEIJING²⁶

María Nieves Rico²⁷

I. Consideraciones Previas

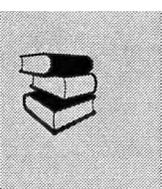
Referirse a los conceptos que implica esta exposición significa –recordando el proceso pre Beijing– abordar las dificultades que hoy día existen para alcanzar un consenso en las posibles interrelaciones entre género y desarrollo de acuerdo a las urgencias de los problemas que hoy se deben enfrentar.

Las dificultades existen porque los temas relacionados directamente con la situación y condición de las mujeres en nuestra sociedad presentan un carácter más complejo que otros a los que deben responder las políticas públicas, a la vez que incorporan en éstas una nueva dimensión. La complejidad obedece, entre otras, a las siguientes causas que debemos considerar:

1. Los temas de las mujeres y aquellos asociados al sistema de género están íntimamente ligados a la vida privada de las personas, a componentes afectivos y valóricos, y conllevan enfrentar visiones donde lo ideológico y las tradiciones están sumamente presentes, más aún cuando esto permea el ámbito público;

²⁶ En: Rosa Candia Provoste (comp), "Equidad de Género y desarrollo local", Centro de Investigaciones Sociales, Documento de Trabajo N°9, Universidad ARCIS, Santiago, 1995, pp. 22-29.

²⁷ Antropóloga Social argentina. Consultora de la CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo.



2. género en el desarrollo implica situarnos en un concepto de desarrollo integral donde considerar las dimensiones cultural y social es comprendido como un requisito para lograr un crecimiento económico que conduzca a la equidad y a la superación de la pobreza;

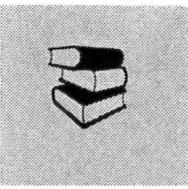
3. con esta mirada interpretativa y propositiva de la realidad de nuestros países nos internamos en un tema y en un enfoque nuevo, emergente y en construcción, en torno a los cuales existe desconocimiento, muchos prejuicios y tergiversación;

4. y fundamentalmente obedece al hecho que cualquier proceso de cambio -como el que requiere el objetivo de la equidad de género- demanda aceptar un equilibrio inestable entre la necesidad de generar conflicto para romper el orden vigente y lograr el compromiso de todos los sectores involucrados, así como entre el deseo de acelerar los tiempos y la aceptación de las resistencias, los impasses y también los retrocesos.

II. Conceptos y supuestos básicos

Supuestos Básicos

Uno de los supuestos básicos -que son datos de la realidad, hoy comprobados por múltiples estudios- es que las mujeres se encuentran en nuestra sociedad en una situación desventajosa y asimétrica en relación a los varones, lo que implica que son sujeto/objeto de subordinación, discriminación y exclusión. Este hecho si bien tiene origen sociocultural e histórico se expresa -aunque con variaciones- en todos los ámbitos, ya sea el político, el económico y el legal, y en todas las esferas: pública, privada, nacional y local. Esto ocurre a toda la población femenina independientemente de que las desigualdades entre varones y mujeres se especifiquen y expresen de diferentes maneras y con distinta intensidad de acuerdo a la clase social, la pertenencia étnica y religiosa o el grupo etario al que pertenezcan.



Otro supuesto se basa en el consenso que existe en la actualidad acerca del papel crítico y protagónico que desempeñan las mujeres en el desarrollo socioeconómico de los países, y el enorme desbalance existente entre el importante aporte que hacen y los beneficios que reciben. Además, la experiencia acumulada en investigaciones y en el ámbito de la planificación muestra que el mejoramiento de la condición de las mujeres es esencial para el éxito de las iniciativas de desarrollo en todas sus esferas y niveles.

Sexo y Género

¿Pero por qué al referirnos a las desigualdades sociales entre varones y mujeres se utiliza además del tradicional concepto de sexo el de género?

Los estudios han demostrado que las diferencias sexuales no son causales suficientes para explicar la asimetría existente entre varones y mujeres en todos los ámbitos de la vida social. Es claro que en ninguna parte de la anatomía o de la fisiología femenina está natural o esencialmente inscrito que las mujeres son especialmente aptas para hacer los trabajos domésticos y son ineptas para tomar las grandes decisiones que condicionan el desarrollo de nuestros países, o que su trabajo productivo, aunque le dediquen el mismo tiempo y tengan igual capacitación que un varón, vale menos que el realizado por éste como lo muestra la discriminación salarial observable en nuestros países. Estos son indudablemente acuerdos de tipo cultural.

Además, la antropología muestra que la variación de los comportamientos sociales superan las diferencias biológicas y que no todas las culturas y sociedades, ni todos los momentos históricos, otorgan los mismos contenidos a lo masculino y a lo femenino.



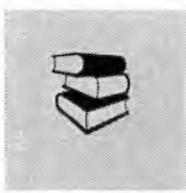
De este modo el concepto género resulta con mayor capacidad explicativa que el concepto sexo. Esto implica establecer una distinción entre las características biológicas que definen el sexo de las personas, y las características de género que aluden a las definiciones sociales de roles, comportamientos, actitudes y valores, internalizados mediante el proceso de socialización y reproducidas tanto a micro como a macro escala, que conducen a inequidades de corte cultural.

De ésto se deriva que las relaciones y el sistema de género dominantes, condicionados por el desarrollo específico de cada sociedad, al ser culturales son posibles de ser modificados a partir de nuevas formas de organización y relaciones sociales y, de la legitimación de valores basados en esquemas de percepción de las personas donde los derechos humanos, la tolerancia y los principios éticos de la igualdad y la equidad estén presentes.

Pero así como es importante determinar que género no es sinónimo de sexo, es necesario aclarar que tampoco es sinónimo de mujer. *¿Por qué entonces cuando se habla de género generalmente se alude a las mujeres?*

Relaciones de Género

Esto se debe a que el sistema de género vigente en nuestras sociedades coloca a lo femenino en una posición de inferioridad y subordinación en relación con la superioridad y dominación de lo masculino. Las relaciones de género son también relaciones de poder. En consecuencia, cuando se analiza desde el enfoque de género se suele centrar el análisis en el polo de la relación que presenta mayores desventajas: las mujeres, lo que no implica obviar a los varones y a sus relaciones recíprocas. En la actualidad, es evidente que para definir la situación y la posición de las mujeres -más allá de lo descriptivo o diagnóstico- es necesario, dentro del enfoque relacional,



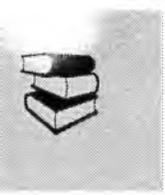
hacerlo en comparación con los varones, aunque estos no sean específicamente los sujetos del estudio o de las políticas.

Retomando las dificultades que han tenido -o siguen teniendo- algunas personas e instituciones para aceptar la validez científica y práctica del enfoque de género, creo que es importante señalar que en Beijing con la presencia de la mayoría de los países del mundo, con distintas posiciones políticas, ideológicas y religiosas, el debate para alcanzar un consenso en torno a la adopción del concepto de género y la perspectiva de género en la planificación del desarrollo duró menos de 30 minutos.

Lo anterior es una muestra que internacionalmente existe acuerdo al respecto y que los gobiernos firmantes de la Declaración y de la "Plataforma de Acción" asumen el compromiso ético de implementar políticas y estrategias de desarrollo que respondan a esta nueva y enriquecedora mirada de la realidad. También significa que las mujeres del mundo y sus organizaciones poseen en la actualidad una herramienta a su alcance²⁸, para impulsar y presionar a los gobiernos para que cumplan los acuerdos y los compromisos asumidos para eliminar la discriminación y las desigualdades de género.

Pero los interrogantes que probablemente surgen ahora es *¿qué se entiende como el enfoque o la perspectiva de género en el desarrollo y cómo se hacen operativos los conceptos y relaciones al momento de implementar políticas?*

²⁸ En el caso de las latinoamericanas y caribeñas se suma otro instrumento que presenta lineamientos de políticas con perspectiva de género: el Programa de Acción para las Mujeres de América Latina y el Caribe. 1995-2001, aprobado en Mar del Plata en 1994,



III. Género en el Desarrollo

- Mujer en el Desarrollo (MED)

En América Latina y El Caribe desde la década de los cincuenta se ha involucrado a las mujeres en actividades realizadas en el marco de programas de desarrollo. En un primer momento, se las consideró beneficiarias de los esfuerzos económicos y sociales, privilegiando el desempeño de su rol reproductor en el ámbito doméstico, para luego insistir en su “integración” en el desarrollo en calidad de recurso económico no utilizado. Posteriormente, con la propuesta “Mujer en el Desarrollo (MED)” se procuró dotarlas de recursos jurídicos, educativos y de salud reproductiva que les permitieran avanzar hacia una mayor igualdad con los varones, a la vez que convertirse en agentes activos del desarrollo.

Si bien estas acciones influyeron positivamente en ir mejorando la calidad de vida de las mujeres, en general contaron con recursos financieros y humanos escasos, trataron de obtener resultados significativos en períodos cortos de tiempo y fueron periféricos respecto de la orientación principal de los procesos de planificación. Además, se hicieron escasos esfuerzos concretos para superar la subordinación y el papel que se les asigna a las mujeres en la estructuración del poder societal, así como en la necesidad de introducir modificaciones en los roles que efectúan los varones, de modo de impactar realmente en las relaciones de género.

- Género en el Desarrollo (GED)

De la evaluación de estos modelos y de una reflexión crítica sobre la teoría y práctica del desarrollo y su impacto sobre las mujeres surge, a mediados de los años ochenta, la estrategia denominada “Género en el Desarrollo (GED)”.



Esta alternativa aparece como la consecuencia, por una parte, de la generación de una nueva propuesta de desarrollo, en la cual éste es un vehículo para el cambio del sistema de género vigente, y del convencimiento que la permanencia de enfoques en la planificación supuestamente neutros y acríticos respecto a las desigualdades de género redundará en que las acciones con potencial de desarrollo y cambio fracasen en el objetivo de la equidad.

Como el sistema de género abarca más allá que la simple relación entre los sexos, se proyecta y condiciona las concepciones y actividades en las áreas económica, social y política, y se expresa en la red de instituciones y sistemas. En este contexto, el enfoque GED se centra en la necesidad de considerar los efectos diferenciales y desiguales de género de las políticas de desarrollo, por lo que dirige la mirada a explicitar los impactos deseados de cada proyecto y programa en cualquier área de acción.

Para esto identifica y distingue los intereses y necesidades particulares de las mujeres y de los varones, a la vez que reconoce que las relaciones de género no son vividas ni experimentadas por todas las mujeres de igual manera. Esto implica explicitar la heterogeneidad existente entre la población femenina y reconocer, por lo tanto, que distintos grupos de mujeres presentan también intereses y necesidades diferentes de acuerdo a otras variables intervinientes como la clase social, la pertenencia étnica y religiosa, y la edad.

Lo anterior deja al descubierto que el género se interconecta con otros condicionantes y configura situaciones específicas tales como mujeres jóvenes, indígenas, urbanas, pobres, jefas de hogar, amas de casa, campesinas, obreras, ancianas, madres, etc, cuyas particularidades se rescatan para definir con mayor precisión grupos objetivos de políticas.

Esta distinción permite, a su vez, determinar - siguiendo a Moser - las necesidades "prácticas" que expresan carencias asociadas



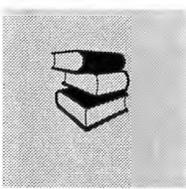
cotidianamente con los roles que cada grupo de mujeres desempeñan, y las necesidades “estratégicas” que obedecen a la identificación de la discriminación que las afecta en relación a los varones, y que conducen a implementar políticas que promueven sociedades más igualitarias y justas, donde se produzca una redistribución del poder y los recursos de acuerdo a los principios de la equidad.

“Género en el Desarrollo” es un enfoque que hace un esfuerzo sistémico. Afianza la convicción de que el género no es un problema o un asunto exclusivo de las mujeres, que se resuelve cambiando a las mujeres, sino que es un problema social y político que concierne a todos los miembros de la sociedad. Es por esto que involucra la contribución de todos aquellos que comparten las bases éticas de la propuesta y que se sienten comprometidos con la equidad social y con el desarrollo.

En esta misma dirección es importante destacar que a la perspectiva GED la subyace una propuesta de inclusión y no de exclusión. No limita el análisis a las mujeres ni las separa del conjunto de la sociedad, sino se ocupa de las relaciones en las que están insertas en situaciones histórico-culturales concretas.

Pensar el tema del desarrollo desde la óptica de género implica reflexionar acerca del modelo cultural dominante y de las barreras que éste impone a la equidad y a la igualdad entre las personas, así como incorporar la vida cotidiana y el ámbito doméstico/privado en las estrategias de desarrollo. De esta manera, conduce a introducir en la planificación del desarrollo los cambios que están ocurriendo en nuestras sociedades en el ámbito de la reproducción, en la conformación de las familias, en formas de organización innovadoras y en los nuevos modos del quehacer económico, todos espacios donde las mujeres son protagonistas.

Para producir cambios en las relaciones de género es necesario transformar aquellos valores culturales que sustentan y reproducen la des-



igualdad entre los sexos, e incorporar valores de respeto a las diferencias entre las personas. Esta tarea le compete a toda la sociedad; pero al Estado y a las instituciones gubernamentales les corresponde un importante papel, por lo que es necesaria una real voluntad política para alcanzar la eliminación de las limitaciones que enfrentan las mujeres.

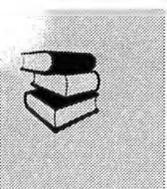
Esta voluntad no debe restringirse a incorporar el llamado “componente mujer” en la planificación del desarrollo sino hacer que el enfoque de género atraviese todos los proyectos y programas al interior de las políticas públicas. Es necesario en este sentido evitar la comprensión sesgada de la temática y el “efecto ghetto” que habitualmente se produce.

Elementos de la planificación en “Género y Desarrollo”.

El avance conceptual sobre la relación género-desarrollo, no ha producido aún, como resultado, un marco operacional y metodológico acabado para la práctica de la planificación. La planificación de género se encuentra - tal como su correlato teórico - en construcción. Sin embargo, existen avances y acuerdos necesarios de considerar para enfrentar el desafío de la operacionalización, algunos de los cuales voy a tratar de sistematizar.

- Las Áreas Prioritarias de la Planificación de Género

- i. Los proyectos y programas deben dirigirse a subsanar los problemas que se derivan principalmente de las macro áreas donde la discriminación hacia las mujeres y la asimetría en relación a los varones se expresa con mayor claridad. Estas son:
 - la división sexual y de género del trabajo, con su derivado; la asignación casi exclusiva a las mujeres de la responsabilidad del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos y de la familia, sin



considerar el importante rol que los varones deben desempeñar en estas áreas. En este sentido es necesario considerar los múltiples roles que cotidianamente las mujeres, sobretodo las más pobres, desempeñan como reproductoras (biológicas y sociales), productoras y “gestoras comunales”;

- el acceso desigual y asimétrico de varones y mujeres a los recursos productivos (tierra, capital, conocimientos, nuevas tecnologías) y a sus beneficios; y
- las limitaciones a la participación y/o la exclusión de las mujeres de los procesos e instancias de adopción de decisiones y del ejercicio del poder en todas sus esferas y niveles.

- *Las Condiciones del Proceso de Planificación*

ii. La perspectiva de género se concreta, en primera instancia, sólo si está presente en todo el ciclo de la planificación a partir de:

- el análisis y evaluación ex-ante y ex-post del impacto desigual por género y no sólo diferencial por sexo, de todas las acciones de desarrollo, tanto las dirigidas a varones, a mujeres o a la sociedad en su conjunto;
- la formulación explícita de objetivos que consideren de forma articulada y sinérgica –no de manera excluyente o sucesivo– las necesidades prácticas y estratégicas de género, de modo de impulsar cambios tanto en las condiciones objetivas de las vidas de las mujeres como en las relaciones de género que las afectan negando su autonomía;
- la incorporación del análisis costo y beneficio para las mujeres –en mecanismos de adaptación psicológicos y cotidianos–, derivados de las negociaciones y transacciones, que a nivel del poder y de las decisiones sobre sus vidas y sobre la sociedad, tendrán



que realizar con los varones, al interior de sus familias y en los medios donde se desempeñen.

- *Los Niveles de Concreción de las Políticas de Equidad de Género*

iii. Género en el desarrollo no sólo implica implementar estrategias específicas dirigidas a las mujeres sino también atravesar estructuralmente todas las políticas estatales, garantizando así que los programas gubernamentales lleguen por igual a toda la población. Esta tarea debe considerarse tanto en los procesos de modernización del Estado como de la vida cotidiana de las personas. La planificación, en este sentido, puede tener distintos niveles de concreción en la práctica en:

- las políticas públicas nacionales económicas y sociales, es decir en el modelo de desarrollo que implementa el país,
- el marco de políticas sectoriales: vivienda, educación, salud, empleo, y en la coordinación de las mismas mediante políticas de igualdad de oportunidades.
- políticas focalizadas en las mujeres (por ejemplo, jefas de hogar)
- proyectos y programas con cualquier grupo objetivo.
- las políticas de desarrollo local

Estos niveles deben estar conectados de modo tal que su coherencia exprese una política de Estado con enfoque de género.

En la actualidad se considera fundamental establecer los mecanismos que aseguren que las políticas lleguen realmente a los grupos para los cuales fueron diseñadas y especificar cuáles son esos grupos. Formular los proyectos incorporando desde sus inicios la metodología del análisis de género tiene como efecto que las mujeres no



se transformen en el “factor sorpresa”, como ha ocurrido en múltiples ocasiones.

En la planificación y ejecución de las políticas, sobretodo a nivel local, se debe incorporar la experiencia de participación de las mujeres en los movimientos de defensa de los derechos humanos y reconstrucción de la democracia y en las organizaciones populares basadas en estrategias de supervivencia solidarias.

Esto es un imperativo en la consecución de una democracia participativa donde el ejercicio de la ciudadanía sea pleno. En este contexto resulta necesario también consultar a las mujeres y a sus organizaciones sobre la definición de prioridades para acciones de desarrollo, así como para la asignación de recursos.

Reconocer que todos los temas son asunto y preocupación de las mujeres, implica establecer que, por una parte, sus necesidades, talentos y experiencias deben tener impacto sobre el diseño, ejecución y evaluación de los proyectos en todos los sectores y niveles ya sea a micro como macroescala. Y, por la otra, que los proyectos en todas las áreas deben tener efectos sobre sus intereses y sus potencialidades.

Para que la planificación de género sea realidad es necesario incorporar en la generación de las estadísticas y los indicadores sociales datos desagregados por sexo a los que se aplique análisis de género. Es decir, determinar el significado de las cifras en torno a cómo está estructurado el poder entre varones y mujeres en la sociedad y qué limitaciones (culturales, legales o de otro tipo) existen para alcanzar la equidad.



Análisis de texto N° 2

1. Comente la siguiente frase: “Las diferencias sexuales no son causales suficientes para explicar la asimetría entre varones y mujeres”.

2. ¿Qué aspectos deberían considerarse para producir cambios en las relaciones de género?

3. ¿Cuáles son las áreas prioritarias en la Planificación de Género?

(Confronte sus respuestas con las que aparecen en el anexo “Resultados de Ejercicios”).



V.3 Lectura N° 3

POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO LOCAL EN EL CONTEXTO DE LA IV CONFERENCIA MUNDIAL DE LA MUJER²⁹

Ximena Valdés³⁰

Introducción

Quisiera agradecer la invitación hecha por la Universidad ARCIS y la Municipalidad de El Bosque a participar en un Seminario cuyo debate estará centrado en dos componentes del desarrollo que no hacen sino asomarse a la escena nacional: el primero se refiere al problema del desarrollo, pero ésta vez localizado en un determinado espacio físico-administrativo, es decir en un territorio determinado: la Comuna. El segundo se refiere al reto de integrar la variable género al desarrollo local.

Ambos componentes tienen que ver con aspectos institucionales, vinculados a procesos de modernización del aparato del Estado y de la descentralización administrativa, recién inaugurados en nuestro país.

Es por ello que nos parece pertinente otorgar historicidad a los procesos de desarrollo local, en términos de la aparición conceptual y a la luz de las recientes reformas administrativas en la gestión del territorio³¹ y,

²⁹ En: Rosa Candia Provoste (comp), "Equidad de Género y desarrollo local", Centro de Investigaciones Sociales, Documento de Trabajo N°9, Universidad ARCIS, Santiago, 1995, pp. 13 – 21.

³⁰ Geógrafa, Directora CEDEM.

³¹ La Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades de 1988 recién ha entrado completamente en vigencia en marzo de 1990.



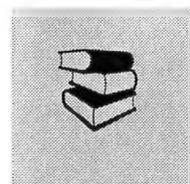
al ingreso reciente de la variable género como aspecto relevante en el tema del desarrollo. Aún no existe experiencia empírica que muestre que estos aspectos recientemente ingresados a la gestión pública en general, estén plenamente incorporados a la gestión administrativa de los gobiernos locales.

Se trata, más bien de un proceso de modernización del Estado que se sitúa en un estadio de transición hacia la descentralización administrativa y a la incursión, a nivel espacial y administrativo, de la dimensión de género en la comuna y a través del municipio.

Parafraseando el texto introductorio del “Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres” evacuado por el SERNAM en 1994, en cuanto el papel del Estado, se dice que el Estado no es neutro sino opera en favor de uno u otro género –o clase social o grupo étnico– y por lo tanto, en desmedro del otro y es por ello que una política de igualdad de oportunidades podría corregir la falta de neutralidad del Estado propiciando mecanismos de equidad entre los géneros.

Queremos traer a colación la dimensión histórica, en lo concerniente a los aspectos de la equidad de género y desarrollo local, porque esto nos ubica en el tiempo. El contexto actual es el producto de una política de administración del territorio que se ha construido a lo largo de la historia republicana de nuestro joven país. Por joven que sea, la concepción portaliana del Estado, lleva más de un siglo y medio, operando de una manera centralizada. Así como el tema del desarrollo local no hace más que aflorar en términos discursivos y legislativos, los problemas inherentes a los géneros, situados a nivel de la comuna y la gestión municipal son de reciente data ya que este proceso sólo se inaugura en 1976 con modificaciones y ajustes posteriores hasta 1993.

En cuanto a la instalación institucional del problema de las desigualdades entre hombres y mujeres, el SERNAM cobra sentido una vez que el proceso de democratización en Chile recoge las demandas de los movimientos sociales.



Respecto de la política de igualdad entre los géneros a nivel nacional, el instrumento para avanzar en tales propósitos es el “Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999”, elaborado por SERNAM y de cuyo mandato legislativo emana la tarea de coordinación de las políticas ministeriales incluyendo en ellas las políticas de igualdad de oportunidades. Esta tarea está organizada a través de las sectorialistas del SERNAM no obstante los programas específicos se centren en una función sectorial -programas- y son éstos los que llegan a las comunas mientras los asuntos sectoriales inciden en los Ministerios correspondientes.

El proceso de instalación del SERNAM a nivel del aparato de Estado ha llevado a la realización de distintos programas. Los Programas concretos que realiza el SERNAM están dirigidos a superar la situación de las mujeres violentadas, jóvenes embarazadas y de las mujeres que mantienen sus hogares, así como de las trabajadoras de temporada en la agricultura. Recientemente se está introduciendo el componente género en el “Programa Nacional de Superación de la Pobreza” (que contempla un número de comunas que no representa el total de comunas del país sino aquellas de mayores índices de pobreza). Es decir son Programas dirigidos a palear problemas específicos de ciertos grupos de mujeres y por otra parte de permear con el componente género. Programas dirigidos a la población pobre. A comienzos de los noventa el SERNAM comienza con sus “Programas Piloto de Jefatura de Hogar Femenina” en cinco comunas. Hoy día este Programa se implementa en más de setenta comunas. Lo mismo ocurre con el “Programa de Atención a Hijos de Temporeras”, extendido a ciertas comunas mientras que el “Programa de Violencia Intrafamiliar”, se implementa a nivel regional y el “Programa de Embarazo Adolescente” se encuentra en su fase de diseño luego de lo cual se piensa implementar como fase piloto en dos comunas en 1996.

Esto indica que estamos frente a una compleja malla administrativa compuesta de elementos de toma de decisiones centralizado (nivel sectorial que opera a través de las políticas ministeriales) mientras



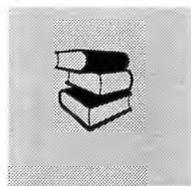
ciertos Programas se implementan a nivel del municipio o bien, el municipio operativiza las políticas del gobierno central quedándole a éste atribuciones específicas en los niveles de detección de problemas, de encuestamiento de la población (por la vía de la ficha CAS), y atribuciones más autónomas referidas a los servicios privatizados (recolección de basura, por ejemplo). Todo ello está enmarcado en la búsqueda de modernización de los procedimientos administrativos que procuran incorporar la planificación estratégica en orden a logros de mayor eficiencia.

Este nuevo entramado administrativo, sin embargo, no ha logrado conjuntar al concepto de descentralización la idea de democratización, por cuanto el sistema político y de representación, presenta innumerables trabas.

Por lo tanto, establecer una política de equidad de los géneros a nivel de los gobiernos locales para lograr una equidad de género en el desarrollo a nivel del espacio comunal, constituye una tarea compleja y de largo aliento. Esto implica no sólo transformar las mentalidades sino también mejorar la legislación reciente y adecuar los procedimientos administrativos para hacer posible que las políticas públicas se traduzcan en políticas de equidad entre los géneros.

Es en este contexto que ofrecemos una reflexión sobre las implicancias de los acuerdos de la recientemente realizada "IV Conferencia Mundial de la Mujer" y, más en general, del conjunto de conferencias y cumbres mundiales de estos últimos años.

En este marco donde adquieren una enorme significación no sólo las conferencias de la mujer: México, Nairobi, Copenhague y Beijing, sino un conjunto de avances en materia internacional que hablan de la forma en que se van configurando los nuevos escenarios culturales e institucionales: como ejemplo podemos citar la "Cumbre de la Tierra", relativa al medio ambiente, el "Año Internacional de los Pueblos indígenas", la "Conferencia de los Derechos Humanos", la "Con-



ferencia de la Población”, la “Cumbre Social” y, este otro año, la “Conferencia del Hábitat”.

De hecho, estas conferencias y cumbres internacionales y los acuerdos logrados en ellas significan avances sustantivos respecto de nuevas formas de organización de la sociedad y gestión de los recursos del planeta y las naciones. En el contexto de los avances dados a nivel internacional, el instrumento clave para implementar los cambios en relación a la equidad de los géneros es la plataforma de acción que emana como resultado de los acuerdos logrados por los gobiernos en Beijing.

1. El Foro de las ONGs y la IV Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing.

Tanto el Foro de las ONGs como la IV Conferencia tienen una gran relevancia hacia fines de milenio porque la presión de la sociedad civil expresada en el Foro y los acuerdos logrados en la Conferencia contribuyen a un cambio del escenario cultural pre-existente.

En primer lugar, el Foro de las ONGs, fue la expresión de la existencia de una sociedad civil con instituciones privadas y organizaciones sociales vivas que han logrado gracias a la puesta en la escena de la discusión política de los problemas que atañen a las mujeres, un escenario muy favorable a cambios culturales muy importantes.

De hecho, el Foro de las ONGs ha sido el evento más masivo de nivel mundial, con la asistencia de cerca de 30.000 mujeres de todas partes del mundo.

Esta masividad se reflejó no sólo en el número de mujeres sino en una multiplicidad temática y de contenidos, en los distintos paneles y talleres desarrollados en Huairou, que iban desde los problemas más privados, tales como la violencia en contra de las mujeres, como el tratamiento de problemas de tipo culturales, económicos, sociales y político, como los sistemas de acceso al poder y los recursos.



En el contexto de eventos no gubernamentales como el Foro y del evento gubernamental, es decir, la conferencia, la acción de la sociedad civil puede ser entendida como la construcción social, por parte de las mujeres de la sociedad civil de nuevos problemas, existentes pero invisibles hasta entonces. Problemas que hasta hace muy poco eran desconocidos como tales ya que podemos aseverar que hasta los años setenta las democracias coexistieron sin mayores conflictos con políticas discriminatorias en contra del género femenino, en contra de las etnias, en contra de la identidades nacionales, etc.

Es por ello que esta acción de la sociedad civil hacia la generación de cambios en que se interpela a los mismos sistemas democráticos y al concepto restrictivo de democracia existente, ha sido llamada la “*globalización por abajo*” fenómeno concatenado a la “*globalización por arriba*” producto de los procesos de centralización de la riqueza, del poder, de las comunicaciones, del comercio y de carácter elitista³².

Esta “*globalización por abajo*”, (Gorostiaga, 1995) es fruto de la incorporación de los temas de los movimientos sociales de las mujeres, los indígenas, los ecologistas, etc., a una nueva ética ciudadana a la cual han contribuido enormemente las mujeres y una expresión de esta contribución son los logros alcanzados por la “IV Conferencia Mundial de la Mujer”.

Esto quiere decir –en lo que atañe a las mujeres y las luchas desplegadas por ellas, desde lo local, lo nacional y lo internacional– que se ha logrado reconceptualizar conceptos tales como la ciudadanía, la democracia y el desarrollo. En efecto, en este momento existe un

³² Gorostiaga, Xavier. Rector Universidad CentroAmericana, Managua, Nicaragua. El desarrollo geocultural. El desarrollo alternativo ha comenzado, enraizado en el trabajo, la naturaleza, el género y la identidad cultural que conforman una nueva ética ciudadana y un nuevo consenso global. Trabajo presentado en el Encuentro Internacional Nuevo Orden Económico y Desarrollo: Desafíos Éticos para el Siglo XXI, Santiago de Chile, 25-28 octubre 1995.



consenso universal de que la variable género debe ser considerada como una de las variables fundamentales que caracterizan los modos de organización de la sociedad y, a la par, el modo en que se distribuyen los recursos.

2. Pensar global, actuar local

Lo local, apela al territorio, en nuestro país delimitado administrativamente por la Comuna.

Como el tema de género, en Chile el concepto de desarrollo local es un tema nuevo y como también decíamos en un comienzo, en nuestro país las mentalidades han sido formadas a lo largo de la historia republicana a través de la existencia de un Estado centralizado. Deconstruir esta mentalidad y sumarle la necesidad de incorporar la dimensión de género en la gestión descentralizada de los municipios es una tarea de envergadura.

¿Cuáles son las tensiones fundamentales que se nos presentan una vez que tratamos de incorporar los acuerdos alcanzados a nivel internacional a la gestión del territorio a nivel de la Comuna y a través del Municipio?

Una de ellas, a nuestro modo de ver, es la relativa a los derechos de las mujeres, derechos que van desde su propio cuerpo a los derechos económicos, sociales, ambientales y políticos.

En general, el acceso de las mujeres al municipio está dado por la proximidad física entre esta instancia de gobierno local y la proximidad de la residencia de los habitantes de la comuna. No obstante, tal relación se produce fundamentalmente para acceder a las políticas sociales en funcionamiento, tales como las de salud, educación, vivienda y, acceder a los numerosos subsidios existentes en el país. También, para lograr constituir “organizaciones funcionales” que fa-



ciliten el acceso a las mujeres reunidas con un fin común a ciertos recursos, previa formalización de sus organizaciones.

En efecto, el municipio aparece como la ventana más visible y directa de interlocución entre el gobierno –local– y la población.

En este contexto, incorporar los acuerdos de la “Plataforma de Acción” emanada de la “IV Conferencia Mundial de la Mujer” a nivel del municipio (capítulo IV, letras A a L) y del pequeño territorio requiere, como decía este sub-título, actuar local y pensar global. Esto quiere decir que en la gestión municipal es deseable incorporar a lo menos estos elementos que nombramos a continuación:

- Los problemas de orden privado que atañen a las mujeres, entre ellos, la planificación del número y espaciamiento de los hijos, la violencia doméstica, los problemas del embarazo de las jóvenes, la sexualidad, etc.
- Los problemas de índole económico y social que atañen a los diversos grupos de mujeres, a saber y entre otros, las condiciones de habitabilidad, de empleo, de trabajo doméstico, etc. sumados al acceso y gestión de recursos y servicios (entre los más importantes salud y educación).
- Los problemas de tipo cultural y étnico que tipifican a las mujeres así como al conjunto de la sociedad y sus miembros, esto quiere decir que entre comunas con poblamiento indígena y comunas sin poblamiento indígena, las formas de actuar debieran ser diferentes y atender a que nos situamos frente a cosmovisiones, maneras de pensar y lenguas distintas a la nuestra.
- Los problemas de tipo ambiental que enfrenta la población y el modo en que repercute en las mujeres, vale decir, integrar como dimensión del desarrollo los problemas de la relación de los habitantes de un determinado territorio con su entorno ambiental. Son estos



cuatro elementos los que a nuestra manera de ver, caracterizan los ejes centrales de la “Plataforma de Acción” emanada de la IV Conferencia y esto quiere decir, que sus resultados representan un salto cualitativo desde los problemas más cercanos a la corporeidad de las mujeres, su propio cuerpo en el sentido de que éste es afectado por la violencia que se ejerce en contra de las mujeres como individuos o bien, el cuerpo de las mujeres es instrumentalizado por los hombres, las instituciones religiosas y los mismos Estados en función de políticas de población o en función del control de la descendencia a nivel familiar, hacia otro tipo de problemas que, más allá del cuerpo y los derechos individuales de las personas, también conciernen a las mujeres y sus derechos.

En Beijing, los derechos que emanan de la salud reproductiva adquirieron semejante relevancia, por ejemplo, que los derechos a la herencia. Esto quiere decir que para las mujeres no sólo importan los problemas derivados de la reproducción biológica sino también y con igual fuerza, los problemas inherentes a la transmisión de los bienes y patrimonios familiares.

En este sentido, creemos que un instrumento de acción política como la “Plataforma de Acción” permite conjuntar varias de las dimensiones por las que han venido luchando las mujeres a través de organizaciones sociales, étnicas, laborales, ONGs, redes, etc.

Hoy día ya no se trata de una acción sólo temática, como por ejemplo la llevada adelante por las distintas redes (contra la violencia, por los derechos reproductivos), sino de una malla temática que han llevado a uno de los logros más importantes de estos últimos siglos: que los derechos de las mujeres forman parte inalienable de los derechos humanos.

Como corolario de esta presentación, no nos queda más que decir que estos temas van atados a dos grandes puntos de la “Plataforma de Acción”, cuales son los RECURSOS y los MECANISMOS, puntos tratados en la “Plataforma de Acción” en el mismo capítulo IV.



Si en el concierto mundial el tema de los recursos fue uno de los más difíciles de dirimir y que con los resultados de esta discusión no se logró más que repartir los mismos recursos existentes, en parte hacia las mujeres, en este aspecto y a nivel del municipio se presentan grandes desafíos, quizá los mismos que enfrenta el SERNAM cuando cada año tiene que concurrir al Ministerio de Hacienda a negociar su presupuesto.

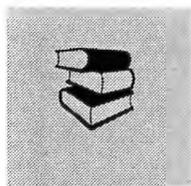
No obstante, el problema de los recursos es una de las claves para el logro de la equidad entre los géneros. Una "Oficina Municipal de la Mujer" sin financiamiento y sin la capacidad de incidir presupuestariamente, no tiene posibilidades de actuar para equiparar las disimetrías entre los géneros.

Sin embargo, la cuestión presupuestaria va de la mano con la institucionalidad. Si se han dado pasos en el país para avanzar de los "Programas Piloto del SERNAM", hacia una mayor cobertura y por la instalación de las "Oficinas de la Mujer en los Municipios", las mujeres y la acción en favor de la equidad entre los géneros deben enfrentar el reto de crear marcos institucionales adecuados a la par de desarrollar negociaciones al interior de los municipios para permear toda la acción municipal con la variable género.

Es decir, no sólo atender a las posibilidades de los departamentos de desarrollo comunitario y en la gestión de los servicios de salud y educación, sino imprimir en las políticas del resto de los departamentos, los que se ocupan de infraestructura y obras públicas por ejemplo, con políticas dirigidas al logro de la equidad entre los géneros.

¿Cómo enfrentar tales retos, con tan nimias cuotas de poder y reducidos presupuestos?

La clave quizás esté para la acción en favor de la equidad entre los géneros, en las alianzas que puedan establecer los/as funcionarios/



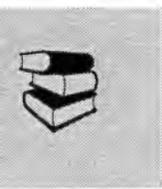
as municipales con la sociedad civil, con las mujeres organizadas y con aquellas mujeres que han dirigido su labor a morigerar la brecha de disimetrías existentes entre hombres y mujeres.

Para ello, creemos, es preciso contribuir a la formación de una nueva mentalidad funcionaria en la cual el cargo público es desempeñado por y para la sociedad no en contra de la sociedad y, en este caso, para y por las mujeres.

En este sentido, no debemos olvidar que la función pública en un contexto de modernización del Estado y del gobierno local, no sólo es una función del sector público ya que existen numerosas instituciones en la sociedad civil, que siendo privadas tienen una vocación pública y entre ellas las ONGs. Por ello, una política de alianzas entre el sector público y privado nos parece una estrategia válida para permear la acción estatal con los temas emergentes, en este caso el género.

En el contexto de las tareas que implica la implementación de la “Plataforma de Acción” para las mujeres y por la equidad de los géneros, los gobiernos locales no requieren de beneficiarias, usuarias o clientes, requieren de ciudadanas.

Por ello, el papel de los municipios en la gestión del desarrollo local es el de contribuir al desarrollo de la nueva ciudadanía de las mujeres, otorgando información y posibilitando con ello que cada sujeto se transforme en un actor social. Los logros alcanzados en Beijing, son, ni más ni menos, el resultado de la conformación de actores sociales. Por ello, la frase “actuar local y pensar global”, cobra sentido al situarnos en la expresión administrativa del territorio.

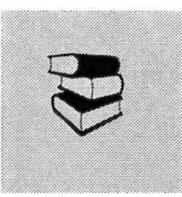


3. La tensión entre la equidad de género y desigualdad social

Por último, el desarrollo local con equidad de género tiene por objeto dirigirse a mujeres que habitan un determinado territorio. Quizá ésta sea la tensión más definitoria a nivel de la acción municipal. Y esto ya no tiene que ver con Beijing. Tiene que ver con la forma en que históricamente se organizó el territorio, base sobre la cual posteriormente se concibió la reforma administrativa y las políticas de descentralización. En este contexto, aún cuando las posibilidades que tienen los gobiernos locales para imprimirle al desarrollo un determinado sello territorial, existen trabas enormes para una equitativa distribución de los recursos entre las comunas y la misma concepción de la Reforma Administrativa a la vez que genera múltiples posibilidades, invalida otras tantas. En este sentido, la desigualdad distribución de los recursos entre comunas ricas y comunas pobres, en términos de tributación de las empresas por ejemplo, no constituye a la conformación de un escenario favorable a la equidad entre los géneros y la equidad social por cuanto, las desigualdades ahora tenderán a producirse entre habitantes que habitan una u otra comuna.

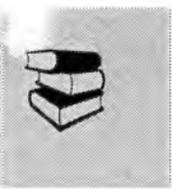
Chile es un país con una profunda segmentación socio-espacial, proceso al cual se contribuyó desde el Estado autoritario a nivel urbano mediante la “limpia” –o erradicación– y deslocalización de pobladores de los barrios y comunas acomodadas o de altos ingresos, hacia comunas pobres. En los espacios de asentamiento rural de la población también entre la década de los setenta y ochenta ocurrieron fenómenos semejantes de traslados y movimientos de población. El campo fue testigo, post-reforma agraria, de una política de población que consistió en el vaciamiento de asentamientos humanos desde los fundos y empresas agrícolas hacia los villorrios rurales, albergues actuales de los asalariados/as temporales y esto fundamentalmente en la zona central del país, actual territorio de la fruta.

Es por ello que el tema de la equidad de los géneros y su implementación a nivel de los gobiernos locales se encuentran con



“un punto de partida” dado y el cual supone un inicio a partir del asentamiento de la población y de división administrativa del territorio profundamente segmentado a nivel social.

¿ Cuáles entonces serían los efectos de plasmar en el territorio –la comuna– la política de igualdad de oportunidades para las mujeres si el soporte territorial y administrativo de esta unidad de administración y gestión territorial expresa profundas desigualdades sociales y adolece de mecanismos institucionales que contribuyan a morigerarlas?

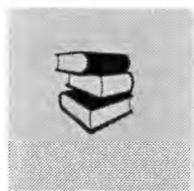


Análisis de texto N° 3

1. ¿Qué avances para la equidad de género supone la “Plataforma de Acción” de la Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing?

2. Comente los elementos que la gestión municipal debe incorporar para educar la “Plataforma de Acción” a nivel local.

(Confronte sus respuestas con las que aparecen en el anexo “Resultados de Ejercicios”).



V.4 Lectura N° 4

PLANIFICACIÓN DE GÉNERO EN PROYECTOS CON PUEBLOS INDÍGENAS

Graciela Zolezzi³³

Introducción

Esta es una reflexión preliminar sobre un tema aún poco tratado, cual es el de la planificación de género en proyectos de desarrollo con pueblos indígenas. La preocupación nace de la institución Apoyo para el Campesino Indígena del Oriente Boliviano (APCOB), una entidad boliviana que opera desde 1980 en el campo del desarrollo de los pueblos indígenas de las tierras bajas de Bolivia, y en particular con los grupos indígenas ayoreos, guaraní izoceños y chiquitanos ubicados en el actual departamento de Santa Cruz.

El concepto de desarrollo desde el cual APCOB pretende aportar con sus programas y proyectos con pueblos indígenas, dentro del marco del Estado Boliviano, es el de la pluriculturalidad, con el consiguiente planteamiento de fomento de la autonomía política de los pueblos indígenas y la instrumentalización técnica y el aporte en el análisis social para generar condiciones que conduzcan a incrementar su calidad de vida y hagan realidad el reconocimiento de sus derechos colectivos (territorio, lengua, cultura) de pueblo. La temática del manejo sostenible de recursos naturales y el desarrollo de las sociedades indígenas desde su perspectiva étnica, existen respuestas operativas para las acciones económicas, de pro-

³³ En: "Estudios Sociodemográficos de Pueblos Indígenas", CELADE, Serie E, N°40, Santiago, 1994, pp. 457-475.

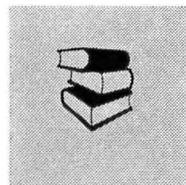


moción social y educativas en diálogo con las organizaciones de los pueblos indígenas.

El enfoque de desarrollo de “pueblos indígenas” condujo a Apoyo Para el Campesino Indígena del Oriente Boliviano, desde su fundación en 1980, a trabajar en él en micro regiones de territorios indígenas, prestando atención a la preservación de sus recursos naturales y productivos –y con una perspectiva social intercomunal correspondiente a la realidad étnica. Ello permitió superar los paradigmas en boga de las ciencias sociales bolivianas de la década pasada, que apostaban al sindicalismo, veían al indígena como campesino y propiciaban la participación restringida de las mujeres a través de los clubes de madres en ámbito rural. Aunque APCOB implementó en trabajo intercomunal con mujeres indígenas y propició su relacionamiento interétnico, no aplicó una perspectiva de género en sus proyectos. Esta es una preocupación reciente que recoge los aportes de la antropología, el feminismo y el llamado de los organismos de desarrollo internacionales para responder a las necesidades específicas de las mujeres y, en particular, del sector más pobre y oprimido: la indígena. APCOB se ha propuesto analizar teóricamente la relación de género y etnia y abordar metodológicamente el tema de la planificación de género durante la implementación de proyectos productivos y de manejo de los recursos naturales.

En la tarea de conceptualizar y buscar las herramientas metodológicas para el trabajo con las mujeres indígenas del oriente boliviano, se tuvo la oportunidad de dialogar con el equipo del Centro de Estudios y Proyectos, CEP, con quienes se elaboró un documento del cual muchas de las ideas del presente artículo fueron extraídas.³⁴

³⁴ Quiero resaltar especialmente el diálogo sostenido con Seemin Qayum a quien agradezco pero no comprometo en este artículo. Elementos metodológicos y contextualización para la planificación y evaluación de proyectos productivos, R.M. Barrios, S. Qayum, G. Zolezzi Ch., M. Crespo C., CEP, La Paz, junio de 1993.



2.- Antecedentes del trabajo de APCOB con mujeres

Los programas que pretendían impactar en la esfera económica territorial se dirigían a los indígenas de manera genérica. Propiciaban la defensa territorial, entendiendo por ello el asegurar la unidad y continuidad de los territorios y sus recursos naturales para sus pueblos en forma global. Se pensó que se debían fortalecer sus propias instancias organizativas intercomunales, allí donde prevalecían, como en el caso de los izoceños guaraní, o propiciar su recomposición donde el proceso colonial las había fragmentado y debilitado.

2.1. Atención específica a la mujer indígena

En un segundo momento de la intervención APCOB, las mujeres demandaron recursos para actividades “de mujeres”, tal como saben que ofrecen otros agentes externos; pedían apoyo en corte y confección, alimentos, etc. Ellas percibían que ese apoyo de APCOB era para los hombres, pese a que se dirigía evidentemente a asegurar recursos estratégicos de su pueblo. Las mujeres esperaban “ayuda” para sus clubes de madres, en cambio los hombres indígenas se presentaban como los interlocutores principales de APCOB, dada la estructura patriarcal que hoy rige sus sistemas de representación. Nos cuestionamos el sistema de agrupación aislada de los grupos de “madres” –y no de mujeres– y se propuso la recuperación de alianzas intercomunales frente a los clubes de madres. También, se decidió apoyarlas con una orientación diferente: con programas hortícolas a nivel comunal, con el propósito de que dichas actividades se constituyeran en la base de un proceso organizativo que sacara a las mujeres de la esfera doméstica y recompusiera sus alianzas étnicas, de parentesco, interfamiliares e intercomunales. Se tuvo éxito con las guaraní izoceñas y hasta hoy se enfrentan serias dificultades con los pueblos chiquitanos; no por la negativa de las mujeres indígenas, sino por la activa oposición de sectores conservadores de la Iglesia Católica, que catalogan de agitadora la asociación autónoma de las mujeres.

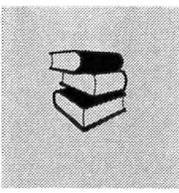


Los clubes de madres generalmente separan a las mujeres dentro de las comunidades indígenas. Estas son formas de agrupación impuestas desde fuera, que comienzan y terminan en el ámbito doméstico de algunas madres. Por su condición de mujer-madre, asocian a un grupo de ellas a un determinado agente externo, generalmente la Iglesia Católica. Ello significa, como es el caso de Izoceños, por ejemplo, que las evangelistas no asistan y se reúnan entonces en los grupos “femeniles”, propiciados por las Iglesias Evangélicas. Eso determina, también, que sólo algunas mujeres indígenas reciben alimentos o instrucción doméstica en una comunidad. Paradójicamente, los clubes de madres, al reunir a las mujeres para recibir alimentos o darles clases de costura, las aíslan unas de otras en el contexto social y las alejan del ámbito económico productivo, político y cultural en el que se deben desempeñar como mujeres izoceñas, chiquitanas. APCOB, en cambio, propiciaba las organizaciones étnicas por encima de las propuestas religiosas y grupales, para fomentar la relación intercomunal de las mujeres indígenas, apoyando simultáneamente a las organizaciones políticas de sus pueblos asumidas por los hombres, con el fin de que ambas se fusionaran como organizaciones autónomas donde las mujeres pudiesen incidir en el campo político de sus pueblos. En el lenguaje de hoy, se diría que se actuó sobre las necesidades estratégicas de las mujeres indígenas.

2.2. Introducción de la perspectiva de género como política institucional

En 1992, la institución tomó la decisión de incluir la perspectiva de género y modificar la metodología de trabajo:

- Modificar nuestra metodología de trabajo, alentando la participación de la mujer en el análisis, seguimiento y evaluación de los programas.
- Introducir acciones hacia grupos meta de mujeres en los programas en marcha allí donde sea posible, definiendo las metas a lograr con ellas.



El reto significó también una adecuación de la estructura institucional de la entidad y no sólo una redefinición de políticas hacia los pueblos indígenas. Actualmente la política de género es un pilar más en APCOB, junto con aquellas de territorialidad, autogestión e identidad.

Apoyo Para el Campesino Indígena del Oriente Boliviano ha incorporado en todas las instancias de la institución a mujeres que comulgan con una propuesta de cambio, que cuestionan las condiciones de discriminación de sexo y el *statu quo* de relaciones de discriminación hacia la mujer. Es importante tener mujeres como equipo de APCOB, porque ello también facilita el trabajo hacia la mujer y con las mujeres de base. Al interior de la institución misma existe un espacio para dialogar con los colegas varones y buscar junto con ellos procedimientos y métodos de trabajo coherentes con la política de APCOB.

El problema de género, hay que aclarar, no es un asunto de mujeres, es una propuesta teórica, analítica, que trata de determinar la especificidad social e ideológica de las relaciones entre hombres y mujeres en contextos socioculturales específicos.

3. Marco conceptual de género

3.1. Definición de género

Definimos el género como una categoría de diferenciación social presente en todas las sociedades y que tiene como referente el sexo. El género es una construcción ideológica por medio de la cual una cultura y sociedad históricamente determinada atribuye a uno y otro sexo formas de comportamiento social y roles con los cuales los individuos deben identificarse. Dentro de ese contexto surgen las nociones de femenino y masculino. El género, al ser asumido por el individuo, le da un sentido de pertenencia dentro de la sociedad, le proporciona una imagen y le permite una identificación social. El género no es una categoría estática ni homogénea.



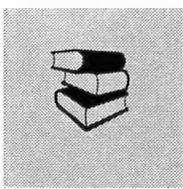
La aparición de valorizaciones jerarquizadas atribuibles al género masculino por encima de relaciones de reciprocidad y de complemento entre ambos sexos, conduce a la necesidad de atender la situación de discriminación existente hacia la mujer y adoptar un enfoque crítico de género mujer. Por lo tanto, la adopción de una política de género por APCOB surge de la evaluación de que es relevante conocer ese ámbito de las relaciones sociales de los pueblos indígenas para actuar críticamente y con propuestas frente ellas. En la práctica, APCOB está abordando el asunto de género desde dos enfoques complementarios; el de las relaciones de género y el del análisis crítico de género mujer.

3.2. Relaciones de género

Se planteó la necesidad de conocer el papel económico, social y político que tienen **los hombres y mujeres** ayoreos, chiquitanos o izoceños en el ámbito de su cultura y en el terreno en que operan nuestros proyectos. Mediante el enfoque de relaciones de género se pretendió identificar cómo están dadas las relaciones de género previas a la intervención de APCOB en la esfera económica, a través de un proyecto. Con dicho conocimiento se busca estimar la posible incidencia de las actividades económicas generadas por el proyecto en la modificación de las relaciones entre hombres y mujeres, grupos de edad, jerarquías, autoridad y representatividad.

El entender las relaciones de género constituye el substrato necesario para hacer una planificación de género: definir las políticas de financiamiento, el diseño de los proyectos económicos productivos y las tareas de capacitación técnica, social y de gestión de los mismos en diálogo con las organizaciones de los pueblos indígenas.

Actualmente, APCOB está efectuando investigaciones participativas para conocer las relaciones de género e identificar específicamente las necesidades de las mujeres en los programas forestales,



agropecuarios y de nutrición. Además, con una metodología participativa y con alerta de género, se están elaborando dos proyectos forestales con los chiquitanos de Concepción y los izoceños guaraní de la provincia de Cordillera. También se está auspiciando una tesis que investiga con perspectiva de género los conocimientos etnobotánicos de las chiquitanas de Lomerío, investigación hecha extensiva a Concepción. Otra tesis es sobre la situación y posición de género de la mujer ayorea.³⁵

3.3. Análisis crítico de género mujer indígena

Se partió de la base que el problema de la mujer indígena es un problema de dominación colonial y no sólo de clases y de género. Ser mujer, ser indígena y ser pobre no son tres elementos de su realidad que se suman para dar un resultado de triple dominación, sino que estos componentes se determinan mutuamente configurando la realidad de opresión y discriminación específica de las ayoreas, las chiquitanas, las izoceñas.

Planteamos la hipótesis que el desarrollo de los pueblos indígenas del oriente boliviano ha sido un proceso de control y adaptación étnica al medio ambiente ecológico, donde la división del trabajo y la asignación de roles por sexo está dada en dinámica relación con la transformación de la naturaleza, lo que significa cambios y aumentos en los niveles de conocimiento y tecnología. Junto con el desarrollo de sistemas de manejo de la naturaleza -por ejemplo, construcción de terrazas, sistemas de riego, técnicas de roza y quema-, se da un proceso de diferenciación y especialización en el trabajo según el desarrollo de estructuras económicas, políticas y sociales. El hom-

³⁵ Estudio etnobotánico de las comunidades de Lomerío por Marisol Toledo y la extensión del mismo estudio por Gudrun Birk en Concepción. Género, etnicidad y desarrollo: situación y posición de género de la mujer ayorea en un contexto de cambios socio-culturales, por Bertha Smaznábar.



bre tiene más conocimiento y un manejo mayor de la tecnología, y la mujer, un acceso diferenciado a ello. Dentro de este proceso, una posible división de trabajo por género complementario tiende a volverse más jerárquico. El trabajo de la mujer es menos valorizado y, por lo tanto, sus roles en general. Ella sufre un proceso paulatino de discriminación y subordinación. Mayores transformaciones de la naturaleza corresponden a divisiones de trabajo más especializadas y diferenciadas.

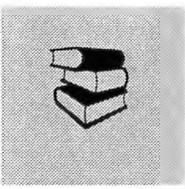
De manera preliminar y esquemáticamente, para el caso de los tres pueblos indígenas con los cuales se trabajó -ayoreo, chiquitano e izoceño- se presenta cómo las relaciones de género precoloniales y de contacto colonial demandan un análisis específico de la posición de la mujer en cada etnia y conducen a necesarias acciones de intervención contextualizadas, con el fin de poder potenciar a la mujer indígena.

3.3.1 Cambios históricos en las relaciones de género

a) Situación precolonial

Ayoreos

- Medio ambiente ecológico: Gran Chaco seco.
- Sistema de vida : nómada, control guerrero de espacio por los hombres.
- Uso de territorio: uso estacional de alto riesgo, gran dispersión de población en espacio territorial.
- Manejo de recursos naturales: recolección, caza y agricultura incipiente.
- Sistema político: clanes, no estratificado socialmente, grupos locales, eventual liderazgo guerrero.
- División sexual de trabajo: diferenciación complementaria.
- Control tecnológico productivo del medio ambiente: significativo



papel de la mujer, quien asegura subsistencia por medio de cacería menor, raíces, agricultura incipiente. Cargadora.

- Estatus de la mujer: poder y capacidad de decisión, autonomía.
- Control reproductivo: infanticidio.

Chiquitanos

- Medio ambiente ecológico: tropical húmedo de montaña de ríos no navegables.
- Sistema de vida: seminómade, población poco concentrada.
- Uso de territorio: itinerante, rotativo en poblados semidispersos.
- Manejo de recursos naturales: estrategia forestal diversificada, recolección, caza, pesca y agricultura de roce y quema.
- Sistema político: no estratificación social. Parentesco.
- División sexual de trabajo: complementaria.
- Control tecnológico productivo del medio ambiente: diferenciación sexual no significativa en control tecnológico productivo sobre medio ambiente. Conocimientos botánicos amplios.
- Estatus de la mujer: de igualdad, conocimientos del manejo complejo de medio ambiente, desarrollo de tecnología de transformación de alimentos (chicha).

Izoceños

- Medio ambiente ecológico: Gran Chaco
- Sistema de vida: agricultores sedentarios asimilan a pueblo arawak, apropiándose de su tecnología y absorbiendo su lengua.
- Uso de territorio: concentración poblacional en zonas próximas a río con complejos sistemas de riego y uso diversificado del monte.
- Manejo de recursos naturales: manejo agrícola intensivo, riego y terrazas, complemento, caza, pesca, recolección.
- Sistema político: estratificación social y dominio interétnico y de género.



- División sexual de trabajo: marcada diferenciación de roles en tareas productivas y reproductivas.
- Control tecnológico productivo del medio ambiente: marcada diferenciación sexual de conocimientos. Control tecnológico de tejido y procesamiento de alimentos por mujeres.
- Estatus de la mujer: subordinación a autoridades guerreras y de grupos familiares extensos. Control sobre tecnología alimentaria (chicha).

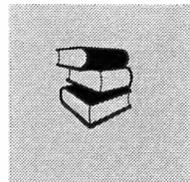
b) Situación colonial

El impacto que ha tenido el proceso colonial y de conquista sobre estos pueblos es diverso, aunque tiene en común su desplazamiento territorial y cambios en sus sistemas económicos de subsistencia e introducción de las nociones occidentales en la división de trabajos por sexo y en los conceptos de trabajo manual como inferior frente al intelectual. La aparición del analfabetismo como fuente de discriminación y el cuestionamiento de su lengua, su visión del mundo, su religión y la introducción del pecado que atemoriza y reprime (Montoya, 1990).

Aquí se quiere destacar de manera preliminar su impacto específico sobre las relaciones de género y el estatus de la mujer:

El caso ayoreo

Contacto reciente con sociedad nacional republicana data de la década del cuarenta, a través de misiones evangélicas. Obligados a dejar sus prácticas religiosas y sus migraciones estacionales. Los misioneros instruyen discriminadamente a los hombres y mujeres según división del trabajo de sociedad occidental. Los hombres se adaptan a trabajos temporales. Las mujeres mantienen sus actividades tradicionales de recolección, caza menor y agricultura incipiente.



Son los hombres quienes participan en la economía regional, en evidentes condiciones de explotación y discriminación étnica, pero su labor es valorada internamente en su grupo. Las mujeres son mayoritariamente analfabetas y monolingües. Es el único grupo indígena que presenta problemas de prostitución femenina, mendicidad. Los hombres han asumido liderazgo de grupo en interlocución con agentes externos. La autonomía femenina se limita a contextos internos de su sociedad.

El caso chiquitano

Los chiquitanos como pueblo son producto del proceso de conquista y misiones en la época colonial temprana. Una gran variedad de pueblos seminómadas fueron reducidos y mezclados, generando aculturación acelerada y la aparición de la lengua franca chiquitana. El control policíaco de trabajo y vida social impuso innovaciones tecnológicas y la enseñanza sexualmente discriminatoria doméstica/productiva; se capacitó a los hombres más que a las mujeres. Hizo de los hombres artistas y de las mujeres laboriosas trabajadoras domésticas. Impuso la religión y sistema político de «cabildos», con participación exclusiva de hombres. La situación actual es de una campesinización y un fuerte sometimiento a la religión y estructuras de poder de la Iglesia Católica. Las mujeres no tienen organizaciones formales independientes de la propuesta de agentes religiosos externos. Su situación de trabajo complementario y no jerárquico se ha visto seriamente afectado y se manifiesta en una alarmante carga laboral de las mujeres y un repliegue en la toma de decisiones políticas de su pueblo.

El caso izoceño

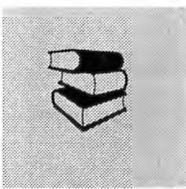
Repliegue hacia territorio de refugio en época colonial temprana y resistencia guerrera hasta fines de siglo XVIII frente a propuestas de



evangelización cristiana. Revueltas independentistas generan ocupación territorial con frente de penetración ganadera, con débil absorción de trabajo servil de mujeres izoceñas en haciendas. Desbalance en sus relaciones interétnicas y economía, pérdida de control de equilibrio de manejo de recursos. Se refuerza relación de dominio masculino; jefes comunales consolidan ejercicio político interno de hombres en sistema de “capitanía” y reivindicaciones territoriales tempranas en presente siglo. Mujeres presentan menor sometimiento a religiosidad cristiana y mayor autonomía organizativa, con marcado orgullo e identidad étnica. Actividades económicas artesanales complementarias a trabajo masculino predominantemente agrícola. Mantiene fuerte diferenciación sexual del trabajo y diferenciación en conocimiento de recursos naturales. Tabúes para ingreso de mujeres a monte.

3.4. El patriarcado

El patriarcado es una ideología que aparece como dominante en contextos socio-culturales e históricos diferentes, y a través del cual mujeres y hombres se identifican con un modelo socio-político en el cual el poder es ejercido por los hombres en el ámbito público e importantes niveles de la esfera doméstica. Un ordenamiento social patriarcal limita las posibilidades de construcción de sociedades de equidad y complementariedad, sometiendo a las mujeres en relaciones desiguales. APCOB pretende tratar con las mujeres indígenas el problema de su **poder y autonomía**. La falta de poder que origina el patriarcado dentro de las sociedades indígenas tiene costos para la calidad de vida y posibilidades de desarrollo de la mujer, sobre las cuales hay que actuar para modificarlas. Sin embargo, el concepto de patriarcado resulta vacío y no permite entender la realidad de la mujer indígena si no se descubre su especificidad histórico-cultural, las modalidades y las esferas donde opera en cada sociedad indígena en particular.



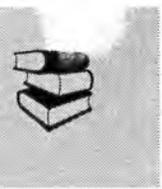
A APCOB le interesa conocer las relaciones de género en las sociedades indígenas tanto a nivel de lo que **hacen** como de lo que se **dice y piensa** de las mujeres indígenas. Esto, porque el problema de relaciones jerárquicas de género no solamente se origina en las relaciones económicas ni, lo que es más importante, desaparece sólo con intervenciones en el ámbito económico.

Las relaciones de género tienen representaciones simbólicas y operan en el campo ideológico, donde se valorizan o desvalorizan ciertas esferas de las relaciones sociales, y en particular, donde se estratifican las relaciones de género. No basta, por lo tanto, decir de manera genérica que las indígenas sufren una discriminación de género. Lo importante es conocer en qué radica su opresión específica y cuáles son los potenciales de transformación de su **posición** dentro de su **cultura y en la sociedad nacional** boliviana. Es preciso entender a qué factores va asociada la falta de poder de la mujer dentro de su cultura y sociedad, más allá de aquellos factores ligados a la producción económica.

La pobreza

La pobreza y la falta de productividad en los ámbitos de la economía indígena no son la causa de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, aunque inciden fuertemente en su calidad de vida. La mujer indígena necesita mejorar sus condiciones económicas y su posición económico-social, mejorar su calidad de vida y tener mayor control sobre los recursos para el desarrollo y las políticas y acciones de desarrollo orientadas hacia ellas.

Es importante para la mujer poder participar en la gestión de los programas sociales y económicos que la impactan. Lo importante es que no esté al margen de las decisiones económicas, con independencia de si participa o no activamente en un campo económico en particular.



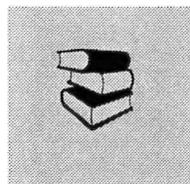
Pretendemos contribuir a un desarrollo local, micro regional y elevar la producción para satisfacer las **necesidades de consumo interno**, que son el **nudo** de las relaciones sociales en las culturas indígenas. Es ahí donde se da la reciprocidad entre parientes, entre mujeres; donde se mantienen vivos los rituales que cohesionan y dan sentido social a su vida; donde se establecen las reglas de uso de los recursos naturales.

Definitivamente, no se trata sólo de propiciar la integración de la mujer a nuevas esferas productivas y a las relaciones de mercado de trabajo. Lo importante es apoyarlas en **recrear su forma de solidaridad y equidad** dentro de un contexto de dominación que tiende a la privatización y aislamiento. Es un problema “para” las mujeres indígenas la desvalorización o no valorización de su trabajo en los nuevos roles asumidos, ya sea por su mayor o menor protagonismo o por el desplazamiento que éste sufre:

- la distribución y acceso diferenciado a los recursos económicos entre hombres y mujeres son una base que sustenta la subordinación de la mujer.
- La sociedad capitalista incluye en su modelo de desarrollo las formas patriarcales de relación entre sexos, imponiendo mecanismos que redefinen las relaciones de género preexistentes en las sociedades tradicionales (patriarcales o no).

4. Planificación de género en pueblos indígenas: un enfoque operativo para proyectos de desarrollo

Sin entrar en el debate teórico -necesario, pero no posible en este documento- sobre los conceptos (género, estatus, clase, etnicidad, etc.) ni sobre los distintos enfoques respecto al modo de realizar análisis y planificación de género, aquí se propone un enfoque conceptual operativo.



4.1. Categorías

Género

- Categoría histórico-social de lo femenino y lo masculino, como binomio sexo/género que permite analizar las relaciones de hombres y mujeres, y de las relaciones entre mujeres y entre hombres por generación.

Etnicidad

- Etnicidad e identidad étnica, analizada en el proceso de control y adaptación histórica de una sociedad a su ámbito territorial y ecológico (control étnico sobre el medio ambiente), donde se define su pertenencia étnica, se construye su cultura material y cosmovisión. Permite incorporar el medio ambiente físico y geográfico como elemento articulado a la organización socio-cultural y, por lo tanto, a la base económico-social específica, sin considerarlo una variable externa (la relación que tiene la sociedad con la naturaleza es histórica y geográficamente específica, no es universal ni para siempre; no se la puede leer a *priori*).

Clase

- Incorpora las relaciones políticas y económicas entre sectores sociales del ámbito regional y nacional, lo que permite la identificación de áreas y niveles de tensión social y conflicto. Contextualiza el análisis de género, dando cuenta de la complejidad de factores que se conjugan entre la realidad ideológica, material y económica. Permite la articulación de las relaciones de género -y las posiciones relativas entre hombres y mujeres- con las relaciones de etnicidad y de edad/generación en un ámbito socio-económico y cultural determinado.



Estatus

Construido sobre dos componentes básicos:

- Los diversos roles (económico-sociales) que asumen las mujeres dentro de un contexto socio-económico, ecológico y cultural.
- Los factores ideológico y normativo (valores) con los cuales la sociedad asigna y califica sus roles.

Permite identificar la ubicación relativa de las mujeres dentro del contexto social general y el análisis de relaciones con base **material o ideológica** utilizada por los hombres y las mujeres indígenas para controlar a las mujeres, o a ciertos grupos de mujeres (generación), y asignarles determinados niveles dentro del sistema de jerarquización y poder de su sociedad.

Unidad doméstica

Categoría económica-social basada sobre los conceptos de producción, consumo y organización de las relaciones de trabajo y uso de la mano de obra, vinculadas a relaciones de parentesco. En ella se dan el control de recursos y la toma de decisiones. No se puede considerar una categoría definida *a priori*.

Permite superar la noción de familia y separar las **relaciones económicas** y de **parentesco** para dar cuenta de la instrumentalización de las mismas en un contexto étnico. De gran utilidad para la identificación del estatus y las jerarquías de género y edad la aplicación del análisis crítico de género, al posibilitar la identificación de relaciones que se establecen **entre** el ámbito económico productivo y reproductivo y de consumo. Permite operacionalizar las tensiones que dibujan los límites de lo público y privado, articulando lo “familiar” con lo “comunal” y esbozando la autoridad y el prestigio.



Patriarcado

Definido operativamente como control de: recursos productivos/y de consumo, mano de obra y capacidad reproductiva, basadas en nociones de superioridad e inferioridad legitimadas por diferencias de **género** y de **generación**.

La consideración de esos tres elementos en relación a género y generación permite aplicar un **análisis crítico de género** para proponer acciones de intervención que contribuyan a la superación de relaciones de dominación de las mujeres (potenciamiento). Y nos aproxima a la comprensión de la identificación de género de las mujeres indígenas a partir de las condiciones concretas de vida que las discrimina y oprime.

Potenciamiento

Dentro del contexto de la planificación de género, el refuerzo del rol y estatus de la mujer, que aquí llamamos «potenciarniento», implica dos fases:

- La **intervención** de organismos de desarrollo en un sistema de relaciones de género de un contexto social particular, los que actúan sobre las condiciones materiales e ideológicas con el fin de incidir positivamente en la modificación de la posición social relativa de la mujer y en su calidad de vida.
- La toma de **conciencia y la decisión de acción** individual y social, para modificar su estatus e incrementar sus niveles de autogestión y movilización y, por tanto, sus posibilidades concretas para conducir su vida y modificar su contexto.

Los programas de desarrollo deben mantener líneas de trabajo sólo con **mujeres**. Esto nace de la necesidad de fortalecer su posición social a través de actividades que permitan:



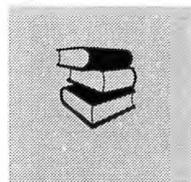
- Reforzar su autoestima, su capacidad creativa, la valoración de la cultura y sus sistemas de socialización.
- Mejorar su capacidad de gestión económica y organización.
- Contribuir a la generación de recursos económicos propios.
- Involucrarlas en las investigaciones sobre sus recursos y sociedad para que participen en la planificación de alternativas de desarrollo de su territorio.
- Cómo incrementar su capacidad de acción étnico política.

Los proyectos **sólo para mujeres** son espacios en los cuales se debe realizar con las propias mujeres **un análisis de su posición** dentro de **su cultura** y de la sociedad indígena y nacional. Evidentemente, interesa contribuir a **disminuir la carga de opresión que se genera por la dominación colonial, la que se evidencia en:**

- La desvalorización del trabajo manual de las mujeres.
- El desprecio por sus culturas y formas de educación y socialización de sus hijos.
- La negación de sus pensamientos míticos y religiosos tradicionales.
- La discriminación por su condición de analfabeta.
- Romper con su aislamiento intercomunal e intercultural.
- Recomponer su capacidad de propuesta cultural.
- Atender los problemas de violencia física.

4.2. Etapas de la planificación de género

En resumen, para realizar una adecuada planificación de proyectos de potenciamiento de género-mujer es necesario contar con instrumentos para las etapas de diagnóstico de las relaciones de género e identificación de ámbitos de discriminación; diseño de proyecto de intervención-ejecución-potenciamiento; y evaluación de impacto o potenciamiento de la mujer.



4.2.1 Diagnóstico participativo de relaciones de género e identificación de discriminación de género

En la etapa del diagnóstico se busca identificar, en trabajo con el grupo, la naturaleza y las características de las relaciones de género en la unidad doméstica y en la comunidad, considerando la diferenciación de clase. Se trata de una descripción más o menos detallada -dependiente de las exigencias temporales y financieras- de los hechos y manifestaciones aparentes de las relaciones de género. Para esta etapa se proporcionan instrumentos para:

- Roles de hombres y mujeres (edad/generación) con relaciones de clase/casta, etnicidad.

Indicadores:

- participación en organizaciones étnicas / rituales
- cargos de prestigio y autoridad pública
- participación en contactos extracomunales
- Roles de hombres y mujeres y diferencias de roles entre mujeres en ámbito «privado» (unidad doméstica) y «público» de la comunidad local.

Indicadores: (unidad doméstica)

- según tipos de actividades económicas y de sustento y satisfacción de necesidades básicas «reproductivas»/productivas.
- según época y especialización/diversificación de actividades.

Indicadores: (comunidad local)

- actividades festivas
- actividades de infraestructura comunal
- actividades programas de desarrollo
- otras
- División social de trabajo (por género y edad/generación): tiempo de trabajo/época de trabajo/diversidad de tareas. (Ambito de unidad doméstica)



Indicadores:

- actividades de producción/consumo
- uso de recursos del medio ambiente

- Acceso/poder de decisión/control (por género y edad/generación) sobre: recursos productivos/ tecnológicos/servicios.

(Ambito de unidad doméstica)

- acceso/poder de decisión/control (por género y edad/generación) sobre: recursos naturales del medio ambiente.

(Ambito de comunidad)

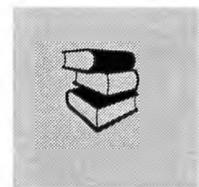
- acceso/poder de decisión/control (por género y edad/generación) sobre: recursos humanos (mano de obra y redes familiares) por género y generación.

(Ambito de unidad doméstica-local/comunal)

- acceso/poder de decisión/control (por género y edad/generación) sobre: ingresos individuales y familiares por genero y generación

4.2.2. Diseño del proyecto de intervención-ejecución-potenciamiento

Sobre la base de la identificación de roles en el ámbito económico y social efectuados en la etapa de diagnóstico de relaciones de género y de discriminación sexual y de clase y/o étnica, diseñar acciones de intervención, ubicando a sectores sociales según su acceso a recursos con el fin de planificar acciones que puedan tener impacto en los niveles económico y educativo, con el propósito de beneficiar a las mujeres en primer lugar y generar relaciones de equidad social, incluyendo a los hombres. Los instrumentos deberían poder facilitar la identificación de:



- Valorización de actividades de mujeres y hombres: por mujeres. (Ambito doméstico/público).
- Valorización de actividades mujeres y hombres: por hombres. (Ambito doméstico/público).
- Acceso y control de los recursos de conocimientos técnicos y sociales: por mujeres/hombres.
- Conocer a *grosso modo* la identificación de las mujeres con su género a partir de los roles sociales concretos (identificar tabúes).
- Temas educativos para que las mujeres visualicen su discriminación de género.

4.2.3. Evaluación de impacto en potenciamiento

Se puede diferenciar entre el diagnóstico de lo que hemos llamado el amplio ámbito de las relaciones de género que se entreteje con las relaciones de clase, de etnia y de edad, y la evaluación crítica o la calificación de estas relaciones. La etapa de evaluación de las relaciones de género es un proceso más bien normativo, cuya propuesta es incidir y cambiar las relaciones de discriminación de género, clase y étnicas detectadas en el diagnóstico.

- El acceso a ingresos o los beneficios económicos del proyecto y control de las mujeres sobre los mismos.
- El destino que tienen los ingresos de las mujeres.
- Identificar niveles de autogestión y movilización de mujeres.
- Identificar avances en toma de decisiones sobre recursos materiales e intangibles.



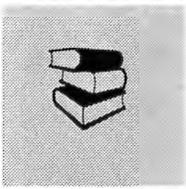
- Nuevos mecanismos de acceso y control sobre recursos estratégicos de la sociedad, tanto materiales como intangibles.

5. Conclusiones

El enfoque evidencia que las relaciones entre el sexo de la persona y su asignación social de género son susceptibles de modificación. El objetivo es contribuir a reestructurar las relaciones de género, mejorando la calidad de vida del pueblo indígena, y en particular de la mujer, a través de la “redistribución” equitativa del poder y prestigio dentro de éstas.

Teóricamente, el estatus y prestigio de la mujer puede estar focalizado en virtud de relaciones sociales de parentesco, de edad, de conocimientos y en su poder de decisión sobre aspectos de consumo o productivos. El prestigio y el estatus de la mujer no tiene una correspondencia automática con niveles de ingreso o control sobre los recursos productivos, sino con los valores externos y los valores internos que la sociedad nacional y la comunidad, respectivamente, le otorgan. (De la Cadena, 1992; Stocks y Stocks, 1984; Barclay, 1985).

Las consideraciones como las de desarrollo sostenible, tecnología apropiada, especificidad cultural/étnica, y sobre todo las de impactos en las relaciones de género, todavía son incipientes. Sería ilusorio esperar que, por sí solos, los proyectos de desarrollo y, en particular los proyectos productivos, tengan un impacto transformador total en la calidad de vida de las mujeres. No obstante -si están planificados, ejecutados y evaluados con una metodología que incorpore consideraciones de género-, pueden iniciar, apoyar y/o consolidar el cambio en las dimensiones de las relaciones de género articulando el ámbito “privado”) y “público” para propiciar cambios “estratégicos” en las relaciones de género. Es decir, hacer viable las modificaciones en las relaciones socioeconómicas y normativas que sustentan la discriminación de género, para permitir una práctica de mayor autonomía individual y colectiva para mujeres y hombres.



Se sugiere incorporar la categoría de control étnico sobre el medio ambiente al enfoque de género. Esta permitirá comprender la diversidad de relaciones de género existentes en Bolivia y establecer comparaciones entre los diferentes roles desempeñados por las mujeres en sociedades indígenas de las tierras bajas, valles interandinos y el altiplano; también, analizar la complejidad de las relaciones entre cultura y medio ambiente, al conocer sociedades indígenas que ubicándose en un mismo contexto ecológico han desarrollado una diversidad de estrategias culturales, de manejo del medio ambiente, de subsistencia económica y, consecuentemente, una diversidad de sistemas de relaciones de género y división del trabajo por género.

La categoría de control étnico del medio ambiente enriquece el enfoque de género contextualizándolo y ponderando las actividades económicas, de aprovechamiento y utilización de los recursos naturales, que resultan claves para satisfacer las necesidades sociales de las mujeres, en la medida en que éstas condicionan su posición en la sociedad.

La diversidad étnica y de sistemas de organización de la producción son factores que deben ser tratados junto con un tercer elemento, que es el de control étnico del medio ambiente ecológico. Ellos, desde el punto de vista de los estudios en zonas amazónicas (Steward, Meggers, Curtenius Roosevelt) y de zonas andinas (Murra), han demostrado su importancia para comprender los procesos socio-culturales y de desarrollo de la población. En el actual contexto de preocupación por la preservación y manejo del medio ambiente y los enfoques de género en el desarrollo, los enfoques cultural materialistas adquieren vigencia.

Por lo tanto, se sugiere que la planificación de género en proyectos en áreas rurales de Bolivia debe ubicarse necesariamente en escenarios étnico ambientales, para luego precisar cómo las relaciones de género adquieren modalidades específicas en los ámbitos económicos de las actividades agrícolas, pecuarias, artesanales y de manejo de los recursos naturales y medio ambiente.

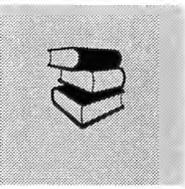


También, se advierte que la planificación de género en la perspectiva de potenciamiento debe, por lo tanto, proporcionar procedimientos y técnicas que permitan al organismo de desarrollo y a las mujeres involucradas identificar las bases materiales, económicas e ideológicas que sustentan la desigualdad en las relaciones de género. Ello, con el propósito de generar procesos participativos para mejorar la calidad de vida de la mujer en cuanto a la superación de las condiciones de subordinación de género y no sólo de su posición económica o ingresos.

Las intervenciones de potenciamiento deben identificar las conexiones entre lo público y privado, pues es allí donde se reproducen las condiciones sociales de la dominación de género y se sustentan los sistemas de discriminación de clases y de casta.

Los proyectos que se enmarquen dentro de políticas de potenciamiento de género-mujer deben tener lineamientos de acción en la esfera de lo económico social y en el campo ideológico cognitivo, con el fin de realizar un análisis crítico de género, para visualizar su situación y apropiarse de elementos teórico-políticos respecto a las relaciones de género que les permita una toma de conciencia individual y social de su realidad.

La mayoría de los proyectos de desarrollo toman la familia como categoría para la determinación de actores/beneficiarios. Un concepto clave para el análisis de género es que la unidad doméstica es un crisol de relaciones de poder expresadas como desigualdades o conflictos de género, entre hombres y mujeres y entre generaciones. Entonces, cualquier planificación debería descomponer la unidad doméstica para poder entender los impactos y los beneficios del proyecto propuesto. Es importante considerar las relaciones de clase que se dan dentro de la comunidad -no sólo en términos de la posición de la comunidad en la sociedad en general- y no pensar que todos sus miembros comparten la misma situación socio-económica.



Es necesario que la mujer indígena recupere el poder dentro de su pueblo y su participación en los procesos de identificación, diseño, implementación y evaluación de programas y proyectos. Con la modernización han perdido varios de sus derechos tradicionales; por ejemplo, sobre la tierra y sobre el proceso económico de participación en el mercado, y sufren más directamente la degradación ambiental y el sobretrabajo.

No es posible argumentar, como lo hacen algunas teorías de desarrollo, que hay que mantener tal cual a las sociedades indígenas con el criterio de respeto a la autonomía cultural. Las mujeres indígenas conocen bien que en sus sociedades y culturas también se discrimina, no se valora su aporte y se las margina de decisiones. No es aceptable mantener criterios como aquellos que afirman el respeto incondicional a las sociedades tradiciones y, con ello, a la mujer en su papel de preservadoras de culturas. Las sociedades indígenas no son estáticas y los roles y estatus pueden ser redefinidos.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Castillo M., O. (1987), Grupos indígenas, espacio territorial y aprovechamiento de recursos en el oriente boliviano, en *Arisana*, año III, N° 6/7, octubre 1987, PP. 37-53.
- Carvalho, I. (1991), «Desarrollo sustentable y mercantilización de la vida», en Seminario Desarrollo Sustentable y Ecológicamente Viable: diagnóstico Latinoamericano, la perspectiva de género y prioridades de acción, del 4 al 6 de noviembre de 1991, Montevideo.
- De La Cadena, M. (1992), Las mujeres son más indias, en: *ISIS Internacional*, Ediciones de las Mujeres, N° 16, PP. 25-45, Santiago de Chile.
- D'Emilio, Anna Lucía (1987), Mujer indígena; educación y participación en los procesos de cambio, en: *Arisana*, año III, N° 6-7.
- Louman, B. (1991), Manejo de recursos forestales y el indígena en la Amazonia boliviana.
- Montoya, R. (1990), en: Autoeducación N° 29, mayo-junio, PP. 5-16, Lima.
- Moscoso, M. E. *et al.* (1991), «Algunos apuntes sobre la problemática de la mujer en el departamento de Santa Cruz», CORDECRUZ.
- Rivero Pinto, W. (S/F), «Tres culturas amazónicas, Araona, Chacobo, Ese Ejja», mimeo, Bolivia.
- Schmink, M. y Wood, C. H. (S/F), The political ecology of Amazonia, en: *IDA Monography in development anthropology*.
- Steigerwald, J. (1989). El desarrollo es violencia contra la naturaleza y contra la mujer, Comité pro-Grupo Enlace Internacional: «Mujer, Poder y Desarrollo», Montevideo.
- Strobele, J. (1988), Überlegungen zur forderung der frauen, en: *Comunidades con Velasco*, mimeo, APCOB, Santa Cruz.
- Vandana, S. (1991), Abrazar la Vida, mujer, ecología y supervivencia, Red del Tercer Mundo; Instituto del Tercer Mundo, Montevideo.
- Young, K. (1991), Reflexiones sobre cómo enfrentar las necesidades de las mujeres, en *Género en el desarrollo*, Virginia Guzmán, Patricia Portocarrero, Virginia Vargas (compiladoras) Ed. Entre Mujeres, Flora Tristán, Lima.
- Zolezzi, G. (1991), Mujer indígena y recursos naturales en las tierras bajas de Bolivia, Seminario Internacional de Mujeres Indígenas de las Américas, Liga Internacional de Mujeres Pro Paz y Libertad, Las alternativas de las organizaciones indígenas de las tierras bajas de Bolivia frente a las empresas forestales: el papel de las mujeres. Seminario Internacional Mujer y Medio Ambiente. Comité pro-Grupo de Enlace Internacional Mujer Poder y Desarrollo, Montevideo, 4-6 de noviembre de 1991.



Análisis de texto N° 4

1. Comente el uso de las categorías con las que se trabaja en la planificación de género con pueblos indígenas.

2. Comente cómo se trata la relación género-etnicidad en el trabajo para el desarrollo en la institución analizada.

(Confronte sus respuestas con las que aparecen en el anexo “Resultados de Ejercicios”).



V.5 Lectura N° 5

LOS PROYECTOS DE DESARROLLO RURAL CON MUJERES Y LA MEDICION DEL IMPACTO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GENERO³⁶

Blanca Fernández Montenegro

Presentación

El tema de desarrollo rural ha merecido la atención de muchos autores en nuestro país. A través de sus estudios, investigaciones y ensayos podemos estar informados de las diferentes propuestas de desarrollo que se formulan para dicha área. Sin embargo, cuando queremos mirar la especificidad de la participación de las mujeres en el desarrollo rural o más aún las relaciones de género que se establecen en los sectores rurales, hay que reconocer que contamos con poca información, tanto a nivel académico –no se le ha dado al tema la suficiente relevancia– como a nivel de la reflexión sobre la acción. Esta situación no llamaría la atención si es que no supiéramos que en todo proyecto de desarrollo rural necesariamente se llega a las mujeres y que, en los últimos tiempos, el componente de género reclama un espacio para superar la evidente discriminación que las mujeres rurales, en este caso, han venido soportando.

En el presente artículo haremos, en primer lugar, una revisión de las políticas estatales y privadas de desarrollo rural en lo que a mujeres se refiere, para luego analizar los avances realizados a nivel de los

³⁶ En: Patricia Portocarrero (compilación y edición), "Estrategias de Desarrollo: intentando cambiar la vida", Flora Tristán Ediciones, Lima, 1993, pp. 273-294.



proyectos. Es a partir de la visión que obtengamos de esta sede de aspectos que convergen en una propuesta que podremos, finalmente, plantear indicadores de impacto válidas para nuestros proyectos.

Políticas de Desarrollo Agrario

Los proyectos de desarrollo rural han estado presentes en el campo desde hace casi cincuenta años. No hay lugar del país donde no hayan llegado y proyecto que no haya recibido duras críticas o elogios desmedidos.

Es así que: “Están allí *para* ofrecer nuevas técnicas productivas, para transferir, adecuar o adaptar tecnologías, para mejorar semillas, para organizar a los productores, para construir puentes, canales de riego, etc., para promover cultivos o tecnologías andinas; en fin, para mejorar la educación o la salud, o para construir aulas, postas o letrinas. Están allí, también para revalorar la cultura andina o para intentar modernizarla; para servir intereses gubernamentales o para recusarlos; para aplicar un viejo modelo o para crearlo. Pese a su diversidad, pese a su heterogénea concepción del desarrollo, están ahí sucediéndose...” (Paniagua, 1989, p.9).

De este modo se ha construido la historia de los proyectos de desarrollo rural y no se puede negar que este proceso los ha afectado definitivamente tanto a nivel conceptual como metodológico; aunque por momentos sintamos revestidos de modernidad viejos conceptos y antiguos métodos.

Proyectos estatales

Diversas propuestas, tales como desarrollo comunal, revolución verde, desarrollo rural integral entre otras, han sido ensayadas desde el Estado y con el apoyo de organismos internacionales.



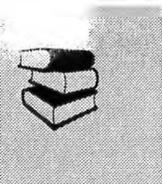
En la década de los ochenta la tónica está en la multiplicidad de proyectos; es así que enfoques como el modelo de desarrollo del interior y la microrregionalización comienzan a ser archivados, quedando de esta manera los Proyectos de Desarrollo Microrregional (PDM) en proyectos aislados y el proceso de regionalización sin tener mayor avance. "Se cerró así una corta etapa en la cual había sido posible formular y aplicar políticas y estrategias departamentales de desarrollo y en la que lógicamente, adquiriría mayor factibilidad la propuesta microrregional" (Paniagua, 1989, p. 20).

Sin embargo, debemos distinguir en la década la diferente presencia y el manejo político que tienen las propuestas. Durante el gobierno de Belaúnde, proliferan los proyectos con una variedad de enfoques y denominaciones como los mencionados líneas arriba: promoción campesina, desarrollo rural integrado, desarrollo comunal, etc.

Con el gobierno aprista se asume nuevamente la propuesta microrregional, aunque al final del gobierno la propuesta es desmantelada.

Cabe mencionar que desde 1985 se da un nuevo impulso a la planificación, gestionándose diversos programas y fondos nacionales de desarrollo entre los que podemos mencionar: el Plan Sierra, Plan del Trapecio Andino, el Programa Nacional de Desarrollo Microrregional, Programa Nacional de Apoyo al Ingreso Temporal (PAIT), Programa de Asistencia Directa (PAD). A pesar de los esfuerzos éstos se pierden en una atención inmedatista que responde a la coyuntura difícil que nos toca vivir; nos quedamos entonces carentes de estrategias globales que impulsen el desarrollo rural.

El Fondo Nacional de Compensación Social (FONCODES) creado con la finalidad de cubrir un gran vacío del gobierno de Fujimori en lo que se refiere a estrategia social, hasta el momento no ha mostrado el dinamismo que requiere la grave situación por la que atraviesa-



mos. Debemos, sin embargo, esperar a que los primeros proyectos respaldados por este fondo en coordinación con las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD) den sus primeros frutos.

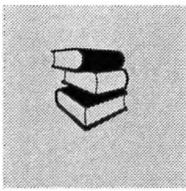
Hemos hecho referencia, hasta el momento, a los proyectos de desarrollo rural que vienen desde el Estado encontrando en ellos poca alusión a las mujeres, a pesar de que en muchos de los proyectos, ellas son los pilares de su avance.

En décadas anteriores se realizaron algunos intentos de ubicar a las mujeres, pero siempre en extensión de su tradicional rol de amas de casa o como agentes de bienestar.

Pero, ni a través de la Oficina de la Mujer creada en 1983 y desactivada posteriormente, ni en diversos proyectos estatales podemos encontrar que se haya brindado atención efectiva a las mujeres del campo a pesar de que como señala Galer (1990) la información que se da en las principales instituciones gubernamentales indica que existe, por lo menos a nivel declarativo, una preocupación por la situación de la mujer en todas las agencias y en todas las regiones.

El PAD, por ejemplo, contaba con un Programa de Desarrollo Comunal integral para áreas urbanas y rurales. Pero este programa no tenía explícitamente a la mujer como su grupo de acción aunque reconocía la importancia de su trabajo y la apoyaba propiciando proyectos generadores de ingresos o de ahorro, dado que ello repercutía en el bienestar familiar. El programa rural incluía apoyo a la artesanía como complemento de la actividad agrícola, brindaba crédito en materiales y un programa agresivo de comercialización, tanto a nivel nacional, por medio de promociones y ferias, como a nivel internacional, por medio de programas de exportación.

Estos programas que en el medio rural tuvieron como interlocutoras a las mujeres, afrontaron una serie de problemas en especial con las



organizaciones de mujeres, las que sentían que se dividía a la comunidad, propiciándose el clientelismo político (Fernández, 1990). En otros proyectos de carácter microrregional nos encontramos con los informes de actividades integrales, en los cuales no se hace referencia alguna a las mujeres. Sin embargo, si revisáramos las actividades podremos asegurar que si bien las mujeres tuvieron una participación central no fueron consideradas en una capacitación específica.

Así, para dar otro ejemplo, el Programa de Desarrollo Rural en Microrregiones (PRODERM), en la evaluación de cierre del proyecto, se propuso revisar el trabajo llevado a cabo con las mujeres, el problema fue que las personas encargadas tuvieron que re-construir una historia invisible.

La Ley de Emergencia y Reactivación Agraria promulgada recientemente reconoce y declara la situación de emergencia agraria hasta diciembre de 1993. Contiene ocho programas de apoyo y en ninguno de ellos se menciona específicamente a las mujeres, dejándose de lado una vez más a un grupo de la población que tan activamente participa en la producción.

Proyectos de organizaciones privadas

Tipología de proyectos

Aunque es desde hace más de tres décadas que las ONGs surgen en el Perú, es en la década actual que presenciamos un crecimiento “explosivo” de estas organizaciones.

Según Padrón, estas organizaciones tienen su propia concepción del desarrollo y constituyen un universo amplio de agentes generadores y ejecutores de proyectos. Dos son los tipos de proyectos que en esta década surgen: de promoción y desarrollo y de estrategias



de supervivencia y organización autónoma, vinculados a los sectores populares y la gestión de los gobiernos locales.

La mayoría de las organizaciones están ubicadas en Lima pero cada vez aumenta en número las ONGD de provincias. La mayoría de ellas combinan varias líneas de acción.

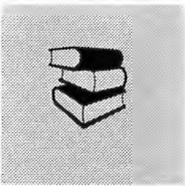
Desde el proyecto Red Nacional de la Mujer Rural, del Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, hemos logrado detectar y establecer contacto con alrededor de 70 ONGs de desarrollo rural que tienen la peculiaridad de hacer trabajo con mujeres ya sea desde proyectos específicos o considerándola como un componente de sus actividades dentro de un proyecto global.

Entre las actividades más comunes que las ONGs llevan a cabo con mujeres campesinas encontramos: servicios (salud-alimentación), de generación de ingresos, educación popular, organización, comunicación, investigación. Siendo que la investigación y sistematización de experiencias se hallan bastante descuidadas, dado el activismo que desarrollan las personas encargadas de los proyectos.

La cobertura de las acciones de estos grupos es limitada, son contadas aquellas que proyectan su trabajo a nivel regional, la mayoría son las que cuentan con una cobertura local. Esto impide que interesantes propuestas metodológicas y de acción puedan ser difundidas en un ámbito mayor para contribuir de manera más efectiva en el proceso de desarrollo donde la perspectiva de género esté presente (Fernández, 1990).

Tipos de proyectos

Las características de los proyectos son importantes para poder hacer un seguimiento y medición del impacto de los mismos. Debemos tener en cuenta que no se puede pedir a un proyecto más de lo que



se ha propuesto y de lo que su concepción de desarrollo admite. Es por tal motivo que creemos necesario señalar las diferencias y alcances de los tipos de proyectos más comunes Y, que de alguna manera se acercan a un trabajo con mujeres. Distintas fuentes nos presentan tipologías de proyectos; las que presentamos a continuación, son el resultado de un acercamiento a diferentes proyectos, pero debemos considerarlas como “tipos” y no hacer identificaciones con tal o cual proyecto concreto, ya que ninguno cubre necesariamente todas las características de un tipo.

Cabe aclarar que hay muchos programas que trabajan con mujeres, pero ello no quiere decir que lo hacen desde una perspectiva de género. Esto último significa una propuesta que señale las relaciones desiguales que se dan entre hombres y mujeres y que se dispone acortar las distancias basadas en la subordinación de las mujeres.

En los proyectos de desarrollo rural encontramos dos tipos importantes de proyectos: los proyectos denominados integrales y los que consideran un programa mujer como componente de un proyecto mayor. Para el caso de mujer rural los proyectos dirigidos sólo a mujeres, son casi inexistentes, por lo que no nos detendremos en ellos.

Los proyectos denominados integrales

Son los más comunes, están enmarcados dentro de una propuesta de educación popular (de auge en los '70) donde el elemento clase es el primordial y se considera que cualquier otro puede causar una distorsión en detrimento de ella.

Sin embargo, en su trabajo poblacional, se han encontrado con grupos de mujeres que son las que responden a sus propuestas y se ven en la necesidad de trabajar con ellas. Para esto se contrata a las promotoras que se cree conveniente (depende de la dimensión del proyecto) y se plantea un trabajo integral con mujeres, de esta manera no entran en contradicción con su propuesta de clase.



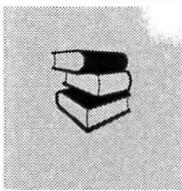
Estos proyectos responden a necesidades Inmediatas de las mujeres, como bien sabemos las necesidades de las mujeres no son todas iguales, pero por lo general se tiende a suponer que las necesidades de la familia son las de las mujeres, de allí que veamos en gran parte de los proyectos a las mujeres trabajando para la salud (binomio madre-niño), alimentación, vivienda, etc. Estas necesidades denominadas prácticas que se formulan a partir de las condiciones concretas vividas por las mujeres son, por lo general, las que rigen la capacitación de los proyectos.

No toman en cuenta sus necesidades estratégicas, la incorporación del componente género está lejana de su planteamiento aunque en los últimos años se ha podido notar que por presiones externas muchas ONGs están solicitando asesoría al respecto. Como no existe un conocimiento cabal de la propuesta apreciamos una tendencia a neutralizar los contenidos de género por tanto tiempo trabajados por las feministas y que, como bien sabemos, es mucho más compleja que un trabajo que incluye a hombres y mujeres.

El trabajo mixto se convierte, entonces, para ellos, en la solución del problema, eludiendo así el debate de la subordinación y relaciones de género desiguales que si bien exige ese tipo de encuentros mixto, reclama sobre todo un trabajo específico que atienda a las necesidades estratégicas de las mujeres.

Consideran un Programa Mujer como componente de un proyecto mayor

Estas instituciones, al igual que las anteriores, tienen una tradición de educación popular considerando a la clase como eje de su trabajo; sin embargo, en un proceso de acumulación de experiencias y de apertura han considerado necesario tener un programa específico que dé insumos a su trabajo con mujeres. Su propuesta puede o no responder a necesidades estratégicas de las mujeres, pero consideramos que el avance como programa y las propias acciones



y reacciones de las mujeres las llevan o llevarán finalmente a responder a necesidades estratégicas de las mismas. Una perspectiva de género es más fácilmente asimilada por estas instituciones y, además de su programa específico, vienen trabajando una propuesta mixta.

La formación de un equipo específico permite desarrollar una metodología adecuada para el trabajo con mujeres. Estos equipos pueden a su vez apoyar la capacitación a nivel institucional. Aunque las resistencias de algunos sectores de profesionales son muy fuertes, se ha podido notar que se da un proceso lento pero seguro de capacitación de personal técnico principalmente.

Análisis de los proyectos para mujer rural³⁷

Debemos empezar preguntándonos porqué una atención especial a la mujer y en este caso a la mujer rural: Al respecto todavía se da un fuerte debate entre quienes sostienen la necesidad de un conocimiento específico de la mujer rural y aquellas que plantean que esto no es necesario ya que ella es parte de la unidad familiar, unidad elemental e indisoluble en cuyo interior se establecen relaciones de complementariedad a todo nivel.

El debate continúa, sin embargo, cada vez más se evidencia que “no obstante que la división sexual del trabajo es necesariamente complementaria, la subordinación subyace a las explicaciones ideológicas sobre las relaciones entre hombres y mujeres” (De la Cadena, 1990). Esta afirmación hecha para una comunidad específica

³⁷ Baso mi presentación en algunos documentos que hacen referencia al tema; en mis experiencias de trabajo directo de promoción y en las experiencias que desde la Red Mujer Rural se ha venido recabando para así brindar una formación más consistente a las promotoras (es) que trabajan en proyectos de desarrollo rural con mujeres campesinas.



puede ser corroborada por muchas de las personas que llevan a cabo un trabajo cotidiano con las mujeres y familias rurales. Al interior de esas familias hay relaciones de género; edad, étnicas, que nos exigen ver a cada integrante en su especificidad. Las diferencias antes anotadas no sólo se encuentran a nivel de la unidad familiar, sino que en la comunidad también se puede apreciar la desigual valoración que se establece entre hombres y mujeres.

Los actores de los proyectos de desarrollo

Como ya hemos anotado, hoy en día nos encontramos con la implementación de muchos proyectos con mujeres e inclusive la constitución de equipos que desarrollan el área mujer en las instituciones. Pero el avance no es paralelo, el análisis de la intervención de diversos actores en mayor o menor nivel nos puede dar una idea de la configuración y éxito de la propuesta.

Nos encontramos entonces, con la intervención de:

a) Agencias financieras: es evidente que las agencias financieras presionan por la incorporación del componente género no sólo como propuestas aisladas, sino por la incorporación a la totalidad del proyecto institucional. Esto nos coloca ante instituciones que responden de diversa manera, encontrándonos entonces ante gente convencida y “convencida”, las diferencias se notan en la implementación de la propuesta.

Esta sugerencia de las agencias externas lleva a que en muchos casos la incorporación de las mujeres a los proyectos sea ex-post, dando lugar a acciones suplementarias y extemporáneas y eventualmente prescindibles.

Esta intervención, clave para el funcionamiento del proyecto, debe ser realmente compartida por los demás actores, a través de accio-



nes de capacitación conjunta u otra estrategia conveniente. De lo contrario nos encontraremos con muchas “innovaciones”, pero que no redundan en el cambio de las relaciones de género

b) Directivos y promotoras(es) de ONG: unos con sus planteamientos de política institucional y participación en el diseño de la propuesta, y otros promotoras(es) rurales quienes por lo general ejecutan las propuestas y son evaluadas(os) por toda la complejidad del proyecto pero que no necesariamente han tenido la oportunidad de diseñarlo y planearlo. Sobre este punto volveremos en el siguiente acápite.

c) Las mujeres de base, interlocutoras claves de la propuesta, que de acuerdo a la estrategia y marco conceptual del proyecto pueden ser consideradas como integrantes de un sector campesino o rural; miembro indisoluble de la unidad familiar; miembro de la organización comunal o mujeres beneficiarias en forma individual o colectiva.

El desarrollo de organizaciones de mujeres campesinas ha permitido un espacio para que ellas nos hagan llegar sus claras propuestas a nivel personal, familiar y comunal. No hemos encontrado en dichos planteamientos posiciones divisionistas frente a la comunidad como muchos líderes tradicionales quisieran ver, por el contrario, el crecimiento personal es propicio para un mejor aporte a la comunidad (véase, por ejemplo, Fernández, 1990).

Algunas consideraciones importantes desde la institución

Para el tema que venimos abordando nos centraremos en el complejo mundo institucional que implementa la propuesta, es a partir de ello que podremos ir acumulando elementos de evaluación de impacto.



a) La propuesta de desarrollo y la coherencia con sus acciones

Los diversos proyectos implementados a lo largo del país por las ONGs se sustentan en la concepción de desarrollo que manejan y de los roles que deben cumplir las mujeres rurales.

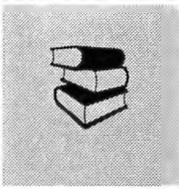
Sobre los enfoques y estrategias de desarrollo³⁸ se ha trabajado bastante, motivo por el cual no los desarrollaremos acá, sin embargo, si creemos conveniente recordar que para una visión del impacto detrás del entorno social y otros condicionantes- importante analizar el planteamiento institucional de desarrollo y el rol que se le asigna a las mujeres y sus necesidades.

Volvemos a insistir que no es lo mismo trabajar con mujeres que hacerlo desde una perspectiva de género, los objetivos de ambas propuestas se distancian en la medida que los primeros se circunscriben a respuestas inmediatas de los roles tradicionales de las mujeres, mientras que los segundos combinan esa situación con una respuesta que implique cambios estratégicos en la condición de las mujeres.

De esta manera la propuesta institucional, los objetivos del proyecto y sus actividades deben articularse de tal forma que nos permita evaluar a través de una serie de indicadores el alcance de la propuesta en las mujeres y su entorno.

Un análisis de los objetivos de los proyectos nos indica que, por lo general, son de gran envergadura y casi sin excepción orientados al fortalecimiento de la organización de las mujeres y la elevación de sus niveles de vida, su condición como mujeres y cambios en los

³⁸ Enfoques de desarrollo trabajados por Moser (1988): bienestar, equidad, antipobreza, eficiencia, empoderamiento Y por Van Driel en Guillén (1991): Estrategia de "domesticación" femenina, de generación de ingresos, de integración en el sector productivo, de integración en la reproducción, de desarrollo autónomo y laboral con mujeres.



niveles de conciencia, sin embargo éstos, en un 70% de los casos, se contradicen con los supuestos y las actividades de capacitación implementadas. Nos encontramos entonces con objetivos sólidos en términos de cambiar las relaciones de género, pero con actividades orientadas a reforzar los roles tradicionales.

Así una propuesta institucional que plantea trabajar contra todo tipo de discriminación y que apunta a la autonomía de las organizaciones tiene necesariamente que plantear objetivos que la reflejen y actividades que puedan ser evaluadas en términos de los planteamientos institucionales.

b) Metodología

El COMO se desarrolla el trabajo es un punto clave de la institución, el proceso seguido debe estar finamente elaborado para conseguir los objetivos planteados.

- En términos generales las personas que implementan los proyectos han recibido una propuesta elaborada por algún "experto" o directivo institucional y le corresponde tan sólo llevar a cabo la capacitación. Pocos pueden salirse de los márgenes establecidos. Además, la implementación se hace sin estudios previos, por lo tanto, carecen de información cuantitativa y cualitativa de las que van a ser interlocutoras de los proyectos. En este sentido los diagnósticos de entrada y permanentes se convierten en herramientas indispensables que el(la) promotor(a) deben manejar.
- Las actividades y contenidos deben tener en cuenta las reales necesidades de las mujeres, para lo cual no basta una visita de campo, sino un acercamiento a la población que nos permita interpretar sus respuestas. Por lo general, se hace referencia a las necesidades prácticas y se olvidan de una propuesta a más lar-



go plazo estratégica. Como se carece de diagnósticos previos, se responde a la demanda explícita de las mujeres, en la que se percibe una distorsión... “reflejo del conocimiento por parte de estos grupos de la oferta tradicional disponible de recursos por parte de las entidades de desarrollo: donaciones de alimentos, de máquinas de coser o tejer... y en lo que se refiere a capacitación aquí también la demanda está condicionada de alguna manera por la oferta tradicional existente por parte de los diferentes sectores...” (Galer, 1985b p. 224).

Sin embargo, ya se empieza a internalizar y reflexionar sobre otro tipo de necesidades que tienen las mujeres y que les atañe en tanto personas con igualdad de derechos y deberes, nos referimos a las necesidades estratégicas de género tales como los espacio organizativos que llevan a un reconocimiento comunitario y por lo tanto a un espacio político, a la abolición de formas institucionalizadas de discriminación (tierra, crédito).

Como por lo general la capacitación es grupal, esto propicia que en algún momento el grupo llegue a plantear necesidades con reivindicaciones de género. Hay momentos en que la institución ve rebasadas sus propuestas.

- Cuando la actividad es técnica esto lleva mucho tiempo y no permite una articulación con los objetivos sociales. Problema que hasta donde conocemos aún no se puede solucionar satisfactoriamente.
- Las capacitadoras son en un 98% mujeres, con formación en ciencias sociales en su mayoría y excepcionalmente técnicas o con formación en ciencias. Muy pocos hombres se dedican a la capacitación y se encuentra en ellos un cierto rechazo a trabajar temas de mujeres y para mujeres; por muchos motivos y encuentran que se puede trabajar mejor con los hombres de la comunidad que con las mujeres.



- Una dificultad que se repite con insistencia es cuando la convocatoria es mixta y los capacitadores son hombres. En este caso no hay una preocupación por la heterogeneidad de los receptores y las dificultades que se presentan son en cuanto a los horarios, lugares de capacitación, tiempos y métodos que por lo general tienden a ser escritos.
- En la adecuación de las técnicas utilizadas es importante anotar que se hace gran y buen uso de la imaginación. Dramatizaciones, cantos, cuentos, proyecciones, fotografías, trabajo en pequeños grupos son algunas de las técnicas usadas. Una forma que recientemente ha tomado más impulso es la de intercambio de experiencias; es decir, visitas a comunidades o departamentos o regiones o países vecinos, nos dan cuenta de un aprendizaje más acelerado. "Esta experiencia las hace avanzar mucho más que cualquier curso de capacitación..." (Chacarera N° 2, p. 13). Creemos que es muy importante desarrollar técnicas adecuadas para los grupos mixtos, propiciando una participación igualitaria de hombres y mujeres.

Algunas interrogantes que nos podemos hacer respecto a cómo se está llevando a cabo el trabajo en los proyectos:

- ¿Se han considerado diagnósticos de entrada y permanentes?
- ¿Se considera el desarrollo de una metodología de trabajo específica con mujeres, y/o una que incorpore el componente género? ¿Aunque se dé el caso que sólo se trabaje con hombres?
- ¿Participan los grupos beneficiarios en la identificación de los problemas y soluciones?
- ¿Compromete el proyecto al conjunto de la comunidad para evitar sobrecarga de responsabilidades y trabajo de las mujeres?
- ¿Pueden las mujeres participar a partir de sus posibilidades y deseos sin afectar sus tareas actuales?
- ¿El método de trabajo con la población tiene en cuenta las diferencias entre grupos de usuarios de acuerdo a la ocupación, Ingresos, sexo?



- ¿Se tiene en cuenta los horarios y las condiciones de participación de las mujeres para la programación?
- ¿Se tiene en cuenta sus formas de aprender y prácticas cotidianas que puedan ser útiles para el diseño de la propuesta?
- ¿Se consideran evaluaciones, monitoreos, seguimientos a la propuesta? ¿Se cuenta con insumos para ello? ¿Con qué frecuencia se realizan? ¿Qué espacio tienen frente a la propuesta institucional?
- ¿Cómo participan las mujeres beneficiarias? ¿Se toma en cuenta sus posibilidades y expectativas en las propuestas? ¿Desde la planificación hasta la evaluación?
- ¿Se ha considerado la situación de crisis y violencia por la que atravesamos?

c) La estrategia interna: los espacios, tiempos, magnitud de la propuesta institucional

Es también importante considerar el espacio que tiene la propuesta en el ámbito de la institución:

- ¿Quiénes se involucran en la propuesta y a qué niveles: directivos, coordinadores, promotoras(es)?
- ¿Cuál es la composición de los equipos: sexo, división del trabajo, formación profesional?
- ¿Qué proporción de la población se beneficia respecto a todo el espacio de trabajo institucional?
- ¿Qué posibilidades de irradiación hay en la zona de trabajo?
- ¿Se considera la capacitación del personal de la institución en lo que se refiere a la problemática que tratamos?

Es importante resaltar acá la carencia de sistematizaciones respecto al trabajo, ello impide un avance y posibilidades de discusión y formación a nivel institucional como interinstitucional. Esta debilidad se debe en gran medida al activismo generalizado, la falta de ejercicio en lo que a escritura se refiere y el desconocimiento de la meto-



dología para hacer una sistematización. Todas las instituciones proyectan sistematizaciones que luego no pueden cumplir a cabalidad. La estrategia institucional no debe descuidar tan importante elemento.

Como podemos apreciar hay una serie de consideraciones que deben tener en cuenta quienes implementan la propuesta. Con estos primeros elementos claros podemos presentar algunos indicadores de impacto cuyos contenidos están desarrollados en las guías anexas.

El impacto de los proyectos

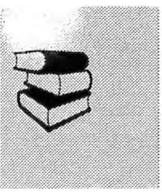
Todos los proyectos de desarrollo tienen en sus propuestas un plan de evaluación de los efectos del proyecto en sus beneficiarios(as), sin embargo encontramos que en su mayoría hay una gran deficiencia en la manera cómo se realiza dicha evaluación.

Parece ser que por lo general los tiempos dedicados a tan importante aspecto de un proyecto se reducen a:

1. Evaluaciones internas de revisión de avance de actividades.
2. Evaluaciones externas generalmente de poco tiempo, que permite tan sólo ver algunos resultados del proyecto y poco de los resultados de las acciones con la población beneficiaria misma y su impacto.

Sobre el tema del impacto se dice mucho pero en realidad no encontramos suficiente material escrito al respecto, basamos nuestra propuesta en algunos intercambios de experiencias sostenidos a partir de nuestro trabajo y en el documento “La inclusión de dimensión de género en los proyectos de desarrollo” (consultoría al Programa de Emergencia Social, PRES, realizada por Virginia Guzmán y Blanca Fernández).

Será necesario aclarar que cuando hablamos de impacto en las proyectos de desarrollo rural con mujeres nos referimos a la forma cómo en el proceso y a su término el proyecto ha afectado las relaciones



de género existentes cambiándolas positivamente o potencializándolas para el cambio. A la atención que se ha dado a las necesidades de las mujeres y a la medida en que se incorpora cada vez más a las necesidades estratégicas desde una perspectiva de desarrollo que propicie la autonomía y la equidad en las relaciones entre hombres y mujeres.

A continuación ponemos en consideración cuatro tipos de indicadores que pueden ser comunes a la mayoría de los proyectos que están iniciando o ya han desarrollado una propuesta de género.

a) Indicadores de impacto económico

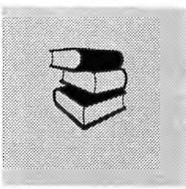
Hacen referencia principalmente a los proyectos de producción, ampliación de áreas de producción, volúmenes de producción, generación de ingresos; la organización y retribución del trabajo y a la articulación de las actividades con el mercado. Pero también a otros proyectos que impliquen resguardo económico, ahorro tanto para la unidad familiar como para las mujeres.

b) Indicadores de impacto social

Se consideran aquí los cambios que ha inducido el proyecto a nivel de: trabajo de la mujer, su posición en la familia y en la comunidad.

c) Indicadores de metodología

Se refieren al carácter participativo en su diseño y ejecución y los medios sugeridos para favorecer la intervención de las mujeres. A la implementación de una metodología adecuada a las características de los grupos sociales con los que se trabaja, teniendo en consideración además de las de género, características de clase, étnicas y de edad.



Se refieren a las Concepciones y prácticas de cada institución en relación a la mujer. La atención brindada a cada proyecto y la ubicación que se le da en la institución en términos de recursos financieros y humanos.

El listado de preguntas que figura en un cuadro anexo para cada indicador es susceptible de ser usado en la mayoría de proyectos, pero tiene que ser adecuadamente revisado y completado según las características institucionales, la zona donde se implementa, el tipo de interlocutores a que se llega y claro está, la especificidad que presenta cada proyecto.

Comentarios finales

Recogiendo los elementos mencionados a lo largo del presente artículo, quisiéramos resaltar algunos puntos que nos parecen importantes para el desarrollo de proyectos rurales desde una perspectiva de género.

1. La propuesta de un cambio de relaciones de género debe ser considerada por todos los proyectos sin excepción, sean éstos específicamente dirigidos a hombres, mujeres o sean estos mixtos.
2. La organizaciones de mujeres; (comunales y gremiales) tienen planteamientos sumamente importantes y realistas, una especial atención a sus necesidades hará a los proyectos más electivos.
3. El trabajo autónomo ha dado hasta el momento muy buenos resultados en la búsqueda de espacios de igualdad en las relaciones de género. Estamos a la búsqueda de iguales resultados en los trabajos con grupos mixtos.
4. Las instituciones deben exigirse y revisar continuamente las coherencias de su propuesta, tanto a nivel de objetivos y actividades, recursos humanos, metodología, estrategias internas de intervención.
5. La medición de impacto de los proyectos requiere de una visión de proceso y de la disciplina para acumular resultados en base a una propuesta autocrítica desde diversos ángulos.



Bibliografía

- BOLETIN CHACARERA Nº2. 1989. Artículo encuentro de mujeres aymarás y quechuas de Puno y Cusco, pág. 12. "Red Nacional de la Mujer Rumi" del Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán. Lima.
- DE LA CADENA, Marisol. 1991. Las mujeres son más indias: etnicidad y género en una comunidad del Cusco. Documento de trabajo.
- FERNANDEZ, Blanca. 1990. "Estudios de casos de organizaciones de mujeres del sector rural en los países de la zona andina. Un caso peruano". Documento de trabajo FAO.
- 1991 "Mujer rural y capacitación". El caso peruano. Documento de trabajo preparado para el Seminario Internacional sobre Capacitación de la Mujer Rural en el área Andina. Villa De Leyva, Bogotá, Colombia.
- GALER, Nora. 1985. Mujer y desarrollo. Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, DESCO, Lima.
- 1985 "Proyectos de promoción de la mujer campesina, en Allpanchis", N° 25, año XV, vol. XXI, Cusco.
- Mujer y desarrollo: balance de acciones y propuestas de política. En: Patricia Portocarrero (editora) *Mujer en el desarrollo. Balance y propuestas*. IRED-Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán. Lima.
- GUILLEN, Rosa / DE KWANT, Verónica. 1991. "Ganarse la vida y el respeto"; En *Módulo de Proyectos Productivos*. Red Nacional Mujer Rural del Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán. Lima.
- MOSER, Caroline / LEVI, Carmen
- 1988 "Género, capacitación y planificación", En *La mujer en el desarrollo urbano. De vecinas a ciudadanas*. M. Barrig (editora). SUMBI, Lima.
- PADRON, Mario. 1988. "Los centros de promoción y la cooperación internacional al desarrollo en América Latina. El caso peruano". En *Las Organizaciones No – Gubernamentales de Desarrollo en el Perú*, M. Padrón (editor). PREALC – DESCO, Lima.
- PANIAGUA, Alberto. 1989. "La parcelación del desarrollo". En *Debate Agrario*, Nº5. Lima.



Análisis de texto N° 5

1. ¿Cuáles son los actores de los proyectos de desarrollo?

2. ¿Cómo se convierten en actores de un proyecto de desarrollo las mujeres de las organizaciones de base?

3. Comente los indicadores con los que se mide el impacto de los proyectos de desarrollo.

(Confronte sus respuestas con las que aparecen en el anexo “Resultados de Ejercicios”).

ANEXO

HERRAMIENTAS DE TRABAJO

HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Instrucciones básicas:

- 1.- Las matrices presentadas a continuación deberán ser adaptadas a la realidad de cada proyecto.
- 2.- Las personas que lo deseen pueden solicitar el envío de este material por correo electrónico para facilitar su llenado en computadora.
- 3.- Las matrices pueden ser llenadas a mano, pero utilizando letra impresa lo más legible posible.
- 4.- Las matrices deben ser enviadas al Centro Interdisciplinario de Estudios de Género para su revisión y seguimiento por parte de los/as docentes a cargo de este diplomado. Se recomienda colocar el nombre de el/la estudiante de manera clara y legible.
- 5.- La versión final del proyecto planificado debe contener una copia de todas las matrices trabajadas por el/la estudiante.
- 6.- Se recomienda a las personas que tengan dificultades en el llenado de las matrices, expresarlas por escrito.
- 7.- Si bien el llenado de las matrices del análisis situacional de género no será sujeto de evaluación, un trabajo detallado que muestre un verdadero acercamiento de el/la estudiante a la población objetivo del proyecto, será evaluado positivamente en la calificación del proyecto final.



Herramienta 1 Matriz Triple de Roles

Complete la Herramienta Matriz Triple de Roles describiendo las actividades que realizan hombres y mujeres en cada ámbito de interacción: Reproductivo, Productivo, Comunitario. Utilice como ejemplo a los hombres y mujeres destinatarios del proyecto en el cual usted trabaja actualmente o si lo prefiere analice los roles de hombres y mujeres en el área donde piensa realizar su proyecto.

Rol Reproductivo	<i>Incluye el cuidado y mantenimiento de la fuerza laboral (esposo/a e hijos/as trabajadores) y la futura fuerza laboral (infantes y niños/as que asisten a la escuela)</i>	
	Mujeres:	Hombres:
Rol Productivo	<i>Incluye trabajo remunerado en efectivo o bienes. Incluye la producción comerciable para subsistencia del hogar.</i>	
	Mujeres:	Hombres:



Rol Comunitario Administración Comunitaria	<i>Es una extensión del rol productivo hacia la acción comunitaria, porque los bienes y servicios públicos necesarios no están disponibles o están mal suministrados, particularmente en situaciones de escasez.</i>	
	Mujeres:	Hombres:
Política comunitaria	<i>Involucra a participación en la toma de decisiones y organización a nivel político por parte de grupos de intereses</i>	
	Mujeres:	Hombres:
Rol en la sociedad en general	Mujeres:	Hombres:



Herramienta 2

Perfil de Actividades e Ingresos

Complete el perfil de actividades e ingresos contabilizando las horas/día y el ingreso por actividad (donde corresponda) que realizan mujeres y hombres. Utilice como ejemplo las actividades/día de hombres y mujeres destinatarios del proyecto en el cual usted trabaja actualmente o si lo prefiere analice las actividades e ingresos de los hombres y mujeres en el área dónde piensa realizar su proyecto. Detalle las actividades que realizan hombres y mujeres ya que así se facilitará la organización de actividades al interior del proyecto.

- * la unidad de medición de tiempo para las actividades puede ser horas/día. Las variaciones temporales en las distribuciones de tiempo requiere de una recolección de datos por separado para las diferentes estaciones o períodos del año.

La recolección de datos se deberá realizar por separado para las informantes femeninas, los informantes masculinos y niños/as para re-examinar la información. Para poder obtener datos más exactos se deberán combinar y reexaminar dos diferentes períodos de tiempo, por ejemplo: a) la distribución de tiempo durante el último mes; b) durante las últimas 24 horas.

- ** Los datos acerca de los ingresos pueden ser registrados por día, por hora o por pieza/producto dependiendo del modo de remuneración de los informantes. Todos los datos de ingresos deberán ser convertidos en un monto promedio por día o mes según los requerimientos y la factibilidad.



Continuación	Miembros del Hogar			
	MUJERES		HOMBRES	
	horas/día*	Ingreso**	Horas/día*	Ingreso**
Perfil de actividades e ingresos <i>(especificado para niveles doméstico y comunitario)</i>				
3. Actividades socioculturales participación en: - - - - - - -				
4. Recreación / tiempo libre - - - - - - -				



Herramienta 3
Perfil de Acceso a y Control sobre Recursos

Complete el siguiente perfil determinando el acceso a y control de que tienen hombres y mujeres sobre diversos aspecto relacionados a los recursos de producción. Determine los recursos adecuados en relación a las condiciones de la comunidad con la cual usted trabaja o si lo prefiere detalle los recursos disponibles y necesarios en el área dónde piensa realizar su proyecto. En el cuadro siguiente proponemos los recursos más generales, se evaluará positivamente el detalle de los recursos acorde a su realidad.

RECURSOS	ACCESO		CONTROL	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
1. RECURSOS NATURALES MATERIALES <ul style="list-style-type: none"> • CAPITAL • HERRAMIENTAS • FACTORES DE PRODUCCIÓN • VEHÍCULOS 				
2. MERCADO <ul style="list-style-type: none"> • MERCADO LABORAL • MERCADO DE COMODIDADES • COMO COMPRADOR • COMO VENDEDOR 				
3. RECURSOS SOCIO-CULTURALES <ul style="list-style-type: none"> • INFORMACIÓN • EDUCACIÓN • CAPACITACIÓN • SERVICIOS PÚBLICOS 				

** Complete con Alto = A, bajo = B, no existente = N para comparar el acceso y control de hombres y mujeres dentro de una misma clase social.

Para comparar el acceso y control específicos de género de diferentes clases sociales, defina las medidas de cada recurso de acuerdo a las condiciones locales (ej. para control sobre terreno, se podría definir como “alto” la propiedad de >2 ha.; de terreno, “medio” entre 1 – 2 ha. y “bajo” < 1 ha.; no existentes si no poseen terrenos).



Herramienta 4
Perfil de la Posición Socio-Política de las Mujeres

Complete la herramienta: Perfil de la Posición Socio-Política de las mujeres considerando la participación de las mujeres de la comunidad respecto de los hombres en los espacios de intercambio con la institución o en las organizaciones locales existentes. Analice la participación en la toma de decisiones de las mujeres al interior del hogar. Se recomienda consultar a hombres y mujeres por separado.

Participación en la toma de decisiones (a ser especificada según las condiciones locales)	Quien toma las decisiones:				
	Mujer sola	Mujer dominante	Mujer y hombre juntos	Hombre dominante	Hombre solo
A. en el hogar . presupuesto diario . inversiones . educación de los niños/as . planificación familiar . servicios de salud . etc. B. en la comunidad . representación . organización C. en la sociedad en general . esfera política . esfera económica . esfera religiosa					
Posición socio-política de las mujeres comparada con la de los hombres	Menor (peor)		Casi igual	Mayor (mejor)	
A. Auto-imagen: . auto-imagen de las mujeres . imagen en la sociedad					
B. Capacidad organizativa					
C. Otros					



Herramienta 5
Matriz de Factores Influyentes

Complete la siguiente herramienta Matriz de Factores Influyentes determinado el impacto que tienen los factores influyentes en la condición y posición de mujeres y hombres de la comunidad. Analice también las oportunidades y limitaciones que presentan ambos géneros relacionadas a estos factores.

FACTORES INFLUYENTES	IMPACTO	OPORTUNIDADES	LIMITACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Políticos • Económicos • Culturales • Educativos • Ambientales • Legales • Internacionales • Otros 			

A: Alto B: Bajo N: Nulo



Herramienta 6

Matriz de Identificación de NPG e IEG

Considerando las distintas actividades que se realizan en el proyecto en la cual usted se desempeña, identifique las necesidades e intereses que se abordan en cada una de esas actividades.

Si optó por planificar un nuevo proyecto, una vez identificados los problemas y demandas de la comunidad mencione si estos nacen de las Necesidades Prácticas o los Intereses estratégicos de los/las destinatarios/as

Actividades Proyecto	Necesidades Prácticas		Intereses Estratégicos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ejemplo: Cursos de Medicina Preventiva	X	X		



Herramienta 7
Matriz de Planificación en base al Análisis de Problemas y Potencialidades

Situación existente = Problema	Factores influyentes = Causas del problema	Recursos disponibles para resolver el problema = Potenciales	Situación ideal en el futuro = objetivos	Medidas a ser tomadas = proyecto propuesto



Herramienta 8:
Matriz Planificación del Proyecto

Resumen de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes de verificación	Supuestos importantes
Objetivo global			
Objetivo de desarrollo			
Objetivo del proyecto			
Resultados del proyecto			
Actividades		Asignación de recursos para la implementación del proyecto	

ANEXO

INDICADORES DE GÉNERO

Síntesis de indicadores propuestos

SINTESIS DE LOS INDICADORES PROPUESTOS

Párrafo	Indicador	Descripción	Fuentes
1. LA MUJER Y LA POBREZA 1.1 Aumentar la capacidad productiva de la mujer mediante el acceso al capital, los recursos, el crédito, las tierras, la tecnología, la información la asistencia técnica y la capacitación	1.1.1 Brecha de género en la propiedad de la tierra agrícola	1.1.1 Porcentaje de mujeres propietarias de explotaciones agropecuarias sobre el total de explotaciones agropecuarias de propiedad de personas	1.1.1 Censos agropecuarios.
	1.1.2 Brecha en la cobertura por sexo de productores agropecuarios pequeños receptores de asistencia técnica	1.1.2 Porcentaje de productoras agropecuarias pequeñas que recibieron asistencia técnica sobre total estimado de mujeres en tal situación, menos porcentaje de productores agropecuarios pequeños que recibieron asistencia técnica sobre total de hombres en tal situación	1.1.2 Servicios oficiales de extensión agrícola y estimaciones nacionales de productores agrícolas pequeños por sexo
	1.1.3 Participación por sexo en la propiedad empresarial	1.1.3 Porcentaje de mujeres empleadoras en tres estratos de tamaño de empresas: menos de 5, de 5 a 9, de 10 y más asalariados(as).	1.1.3 Encuestas de empleo.
	1.1.4 Capacidad de generar empleo por empleadoras en relación a empleadores	1.1.4 Número de asalariados/as ocupados en empresas con empleadoras dividido por número de asalariados/as ocupados en empresas con empleadores, por cien.	1.1.4 Encuestas de empleo





Párrafo	Indicador	Descripción	Fuente
<p>1.2 "Facilitar a las mujeres viviendas a precios razonables (...) con especial hincapié en la atención de las necesidades de las que viven en la pobreza y las jefas de familia"</p>	<p>1.2.1 Acceso igualitario a los programas de vivienda social.</p> <p>1.2.2 Brecha de género como propietarios de a) la vivienda que habitan en hogares pobres</p>	<p>1.2.1 Descripción de las condiciones de los de vivienda social que faciliten el acceso por igual a ambos cónyuges o a mujeres sin cónyuge</p> <p>1.2.2 a) porcentaje de jefas de hogar sin cónyuge propietarias de la vivienda que habitan menos porcentaje de jefas de hogar sin cónyuge propietarios de la vivienda que habitan; b) porcentaje de propietarias de la vivienda que habitan, mismos porcentaje de propietarios de la vivienda que habitan, en familias con ambos cónyuges; los dos indicadores para los hogares bajo la línea de la pobreza.</p>	<p>1.2.1 Informes de los ministerios de vivienda o similares que administran o fiscalizan los programas de vivienda</p> <p>1.2.2 Censos de población y encuestas de metodología de línea de pobreza de la CEPAL</p>
	<p>1.2.3 Pobreza diferencial según sexo del jefe de hogar</p>	<p>1.2.3 Número de hogares pobres e indigentes encabezados por hombres sobre total de hogares encabezados por hombres, menos número de hogares pobres e indigentes encabezados por mujeres sobre total de hogares encabezados por mujeres</p>	<p>1.2.3 Encuestas de empleo y publicaciones de la CEPAL</p>
	<p>1.2.4 Brecha de roles en los jóvenes de hogares pobres</p>	<p>1.2.4 a) niñas entre 15 y 19 años que sólo se dedican a estudiar como porcentaje del total de niñas de esa edad en el cuartil de hogares más pobres. b) niños entre 15 y 19 años que sólo se dedican a estudiar como porcentaje del total de niños de esa edad en el cuartil de hogares más pobres.</p>	<p>1.2.4 Encuestas de empleo y ediciones anuales del <i>Panorama social de América Latina</i> de la CEPAL.</p>



2. EDUCACION Y CAPACITACION DE LA MUJER

Párrafo	Indicador	Descripción	Fuentes
2.1 "Aumentar la matrícula y las tasas de retención escolar de las niñas"	2.1.1 Tasa de asistencia escolar por sexo y grupo de edad.	2.1.1 a) número de niñas de 6 a 13 años que asisten a algún establecimiento educacional, dividido por el total de niñas de 6 a 13 años; b) número de niños de 6 a 13 años que asisten a algún establecimiento educacional, dividido por el total de niños de 6 a 13; c) número de niñas de 14 a 17 años que asisten a algún establecimiento educacional, dividido por el total de niñas de 14 a 17 años; d) número de niños de 14 a 17 años que asisten a algún establecimiento educacional, dividido por el total de niños de 14 a 17 años	2.1.1 Censos de población y encuestas de hogares
2.2.1 "Eliminar el analfabetismo entre las mujeres"	2.1.2 Indicador de diferencial de género en asistencia escolar. 2.2.1 Tasa global de alfabetismo por sexo	2.1.2 a) tasa de asistencia escolar de niñas de 6 a 13 años de edad, menos tasa de asistencia escolar de niños de 6 a 13 años de edad; b) tasa de asistencia escolar de niñas de 14 a 17 años de edad menos tasa de asistencia escolar de niños de 14 a 17 años. 2.2.1 Tasa alfabetismo mujeres = mujeres alfabetas de 15 y más años de edad sobre el total de mujeres del mismo grupo de edad por 100. Tasa alfabetismo hombres = hombres alfabetos de 15 y más años de edad sobre el total de hombres del mismo grupo de edad por 100.	2.1.2 Censos de población y encuestas de hogares. 2.2.1 Censos de población, encuestas de hogares. Anuario Estadístico de la UNESCO.



Párrafo	Indicador	Descripción	Fuentes
2.3 "Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente", poniendo especial énfasis en "eliminar las disparidades por motivos de género en el acceso a todos los ámbitos de la enseñanza terciaria (y) velando porque la mujer tenga igual acceso que el hombre al desarrollo profesional, a la capacitación y a las becas"	2.2.2 Diferencial de género en la tasa global de alfabetización	2.2.2 Tasa alfabetismo mujeres menos tasa alfabetismo hombres = puntos porcentuales de diferencia.	2.2.2 Censos de población, y encuestas de hogares.
	2.2.3 Tasa de alfabetismo de jóvenes, por sexo	2.2.3 Tasa alfabetismo mujeres de 15 a 24 años = mujeres alfabetas de 15 a 24 años de edad sobre el total de mujeres del mismo grupo de edad por 100. Tasa alfabetismo hombres de 15 a 24 años = hombres alfabetos de 15 a 24 años de edad sobre el total de hombres del mismo grupo de edad por 100.	2.2.3 Censos de población y encuestas de hogares. Anuario Estadístico de la UNESCO.
	2.2.4 Diferencial de género en tasa de alfabetismo de jóvenes.	2.2.4 Tasa alfabetismo mujeres de 15 a 24 años menos tasa alfabetismo hombres de 15 a 24 años puntos porcentuales de diferencia	2.2.4 Censos de población y encuestas de hogares. Anuario Estadístico de la UNESCO
	2.3.1 Diferencial de género en la matrícula de tercer nivel	2.3.1 Matrícula de mujeres dividida por la matrícula de hombres en todo el tercer nivel, por 100.	2.3.1 Estadísticas educacionales de registro. También pueden encontrarse en algunos censos de población.

Párrafo	Indicador	Descripción	Fuentes
2.4 "Elaborar planes de estudio, libros de texto y material didáctico libres de estereotipos basados en el género para todos los niveles de enseñanza (...) así como programas de capacitación y materiales didácticos para docentes y educadores que aumenten la comprensión de su propio papel en el proceso educativo"	2.3.2 Acceso al tercer nivel educativo por área de estudios y sexo	2.3.2 Porcentaje de mujeres matriculadas en carreras 'masculinas' sobre la matrícula total en esas carreras. Porcentaje de hombres matriculados en carreras femeninas sobre la matrícula total en esas carreras	2.3.2 Estadísticas de registro de la educación superior
2.4 "Elaborar planes de estudio, libros de texto y material didáctico libres de estereotipos basados en el género para todos los niveles de enseñanza (...) así como programas de capacitación y materiales didácticos para docentes y educadores que aumenten la comprensión de su propio papel en el proceso educativo"	2.3.3 Acceso a becas.	2.3.3 Número de becas otorgadas a mujeres, dividido por matrícula total de mujeres en tercer nivel por 1000. Número de becas otorgadas a hombres, dividido por matrícula total de hombres en tercer nivel, por 1000.	2.3.3 Estadísticas educacionales de registro y Presupuesto de la Nación.
2.4 "Elaborar planes de estudio, libros de texto y material didáctico libres de estereotipos basados en el género para todos los niveles de enseñanza (...) así como programas de capacitación y materiales didácticos para docentes y educadores que aumenten la comprensión de su propio papel en el proceso educativo"	2.4.1 Medidas implementadas para eliminar estereotipos sexuales en el proceso educativo.	2.4.1 Lista de las medidas concretas, puestas en práctica sobre modificaciones en los planes de estudios, en los textos escolares, en el material didáctico, en la capacitación y en la formación de profesores	2.4.1 Ministerios de educación, en respuesta a la pregunta sobre qué medidas se han puesto en práctica para eliminar los estereotipos de género en los componentes mencionados del proceso educativo
2.5 "Incorporar en los programas de estudio temas sobre (...) la salud sexual y reproductiva y la equidad de género"	2.5.1 Inclusión de la educación sexual en el proceso educativo.	2.5.1 Mención sobre la existencia de educación sexual en los currículos oficiales, en qué nivel del sistema educacional y cuántas jornadas escolares.	2.5.1 Ministerios de educación, en respuesta a la pregunta sobre la incorporación de la Educación sexual en los currículos oficiales.





3. LA MUJERY LA SALUD			
Párrafo	Indicador	Descripción	Fuentes
3.1 "Prevenir y atender el embarazo precoz, especialmente durante la adolescencia temprana, en un contexto de atención integral de la salud"	3.1.1 Existencia de un comité funcional nacional o normas y estándares para la salud reproductiva, incluyendo planificación familiar y salud sexual.	3.1.1 El indicador es positivo (sí) si hay normas, estándares y procedimientos en documentos escritos, si hay un comité trabajando y haciendo seguimiento a las acciones recomendadas o ambos.	3.1.1 Informes de reuniones de comité y manuales de procedimiento o normas y estándares.
3.2 "Tomar iniciativas en que se tenga en cuenta el género para hacer frente a las enfermedades de transmisión sexual (y) el VIH/SIDA."	3.1.2 Fecundidad femenina juvenil. 3.2.1 Tasa de variación en el número de infectados por VIH/SIDA registrados, por sexo	3.1.2 Número de nacimientos de madres menores de 20 años, dividido por el total de mujeres entre 14 y 19 años, por 1000. 3.2.1 a) número de mujeres registradas con SIDA en el último año, dividido por el número del año anterior, por 100; b) número de hombres registrados con SIDA en el último año, dividido por el número del año anterior, por 100.	Estadísticas vitales, registros de nacimientos 3.2.1 Estadísticas de registro de salud, programas o comisiones específicas para el control del SIDA.
3.3 Listado de las cuestiones de salud que "preocupan cada vez más a la mujer": "los trastornos mentales relacionados con la marginalización (...) y la pobreza, (...) el trabajo excesivo, el estrés, (...) la violencia en el hogar, (...) el uso indebido de sustancias, (...) la salud ocupacional, (...) los cánceres del sistema reproductivo, así como la infertilidad"	3.3.1 Accidentalidad laboral por sexo	3.3.1 a) número de mujeres que han sufrido y reportado accidentes en el trabajo, dividido por el total de mujeres cubiertas contra ese riesgo b) número de hombres que han sufrido y reportado accidentes en el trabajo, dividido por el total de hombres cubiertos contra ese riesgo.	3.3.1 Estadísticas de los seguros de accidentes del trabajo.



Párrafo	Indicador	Descripción	Fuentes
3.4 “Satisfacer las necesidades de las niñas y las mujeres de todas las edades en materia de salud” (tomando en cuenta que) “la salud de las mujeres de edad avanzada exige una atención particular”	3.3.2 Cobertura de exámenes preventivos de cáncer cervical	3.3.2 Número de exámenes practicados anualmente por los sistemas de salud, dividido por las mujeres de 15 y más años, por 100	3.3.2 Estadísticas de registro de salud.
	3.3.3 Prevalencia del cáncer cervical entre mujeres	3.3.3 Número de mujeres de 35 años y más con diagnóstico de cáncer cervical por cada 1000 mujeres de 35 y más años	3.3.3 Estadísticas de registro de salud, encuestas de hogares sobre salud
	3.3.4 Prevalencia de cáncer de mamas entre mujeres	3.3.4 Número de mujeres de 35 años y más con diagnóstico de cáncer de mamas por cada 1000 mujeres de 35 y más años	3.3.4 Estadísticas de registro de salud, encuestas de hogares sobre salud
	3.4.1 Prevalencia de desnutrición en niños y niñas de 36 meses y menos	3.4.1 a) número de niñas de 36 meses y con desnutrición, dividido por el total de niñas de esa edad por 10000 b) número de niños de 36 meses y menos con desnutrición dividido por el total de niños de esa edad por 10000	3.4.1 Estadísticas de registro de salud, programas especiales de combate a la desnutrición infantil
	3.4.2 Brecha demográfica de género en la edad avanzada	3.4.2 Número de mujeres de 70 años y más, dividido por número de hombres del mismo tramo de edad	3.4.2 Censos de población, proyecciones demográficas
	3.4.3 Atención especial a la salud de las mujeres	3.4.3 Existencia de programas de salud	



4. LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER			
Párrafo	Indicador	Descripción	Fuentes
4.1 "Recoger datos y elaborar estadísticas (...) relacionadas con la frecuencia de las distintas formas de violencia contra la mujer (...) y difundir ampliamente los resultados".	4.1.1 Violencia sexual ejercida contra las personas	4.1.1 a) Número de mujeres y niñas víctimas de violencia sexual (violaciones y abusos deshonestos) que hicieron denuncias durante el año calendario, dividido por el total de mujeres de todas las edades, por 100000; b) Número de hombres y niños víctimas de violencia sexual (violaciones y abusos deshonestos que hicieron denunciar durante el año calendario, dividido por el total de hombres de todas las edades, por 100000.	4.1.1 Oficinas centrales de estadísticas u organismos que producen estadísticas policiales, judiciales y de medicina legal
	4.1.2 Grado en que existen estadísticas sobre violencia intrafamiliar.	4.1.2 Informar si en las estadísticas de agresiones (policiales y judiciales) y en las de lesiones (servicios oficiales de medicina legal) se registran y publican por separado y por sexo las víctimas de violencia intrafamiliar	4.1.2 Oficinas centrales de estadísticas u organismos que producen estadísticas policiales, judiciales y de medicina legal
	4.1.3 Lesiones no fatales y muertes por violencia intrafamiliar.	4.1.3 a) número de mujeres y niñas víctimas de lesiones no fatales por violencia intrafamiliar, dividido por el número total de mujeres de todas las edades por 100000; b) número de mujeres y niñas fallecidas por violencia intrafamiliar, dividido por el número de mujeres y niñas fallecidas por homicidio.	4.1.3 Servicios nacionales de medicina forense y similares.



Párrafo	Indicador	Descripción	Fuentes
<p>4.2 “Capacitación de todos los funcionarios en derecho humanitario y derechos humanos (.) (inclusive) el personal judicial, letrado, médico, social, pedagógico y de policía e inmigración”</p> <p>4.3 “Introducir sanciones penales, civiles, laborales y administrativas en las legislaciones nacionales, o reforzar las vigentes, con el fin de castigar y reparar los daños causados a las mujeres y a las niñas víctimas de cualquier tipo de violencia”</p> <p>4.4 “Asignar recursos suficientes en el presupuesto del Estado y movilizar recursos locales para actividades relacionadas con eliminación de la violencia contra la mujer”</p>	<p>4.2.1 Cobertura anual de las acciones de capacitación en derecho humanitario y derechos humanos a funcionarios del Estado</p> <p>4.3.1 Sanciones legales a la violencia contra las mujeres.</p> <p>4.4.1 Gasto por mujer en prevención de violencia.</p>	<p>4.2.1 a) número de mujeres funcionarias públicas capacitadas anualmente en estas materias dividido por el total de mujeres funcionarias públicas, por cien b) número de hombres funcionarios públicos capacitados anualmente en estas materias, dividido por el total de hombres funcionarios públicos por 100.</p> <p>4.3.1 Lista de leyes con acciones penales específicas contra la violencia intrafamiliar, el acoso sexual, las violaciones, el comercio sexual</p> <p>4.4.1 Fondos nacionales empleados en actividades para prevenir, sancionar y atender a las víctimas de violencia contra la mujer, dividido por el número de mujeres de todas las edades y expresado en dólares.</p>	<p>4.2.1 Consultas a las oficinas encargadas de asuntos de género</p> <p>4.3.1 Consultas a las oficinas encargadas de asuntos de género.</p> <p>4.4.1 Recopilación de respuestas de las oficinas de la mujer y otros organismos.</p>
<p>5. LA MUJER Y LOS CONFLICTOS ARMADOS</p> <p>5.1 “Proporcionar protección, asistencia y capacitación a las mujeres refugiadas, a otras mujeres desplazadas que necesitan protección internacional y a las desplazadas internamente.</p>	<p>5.1.1 Atención específica a mujeres refugiadas.</p>	<p>5.1.1 Enumeración de programas en funcionamiento, diseñados específicamente para la protección, asistencia y capacitación de mujeres refugiadas, por tipo de organismo responsable.</p>	<p>5.1.1 Oficinas de asuntos de la mujer, ministerios del interior y organismos internacionales como la Organización Internacional para las Migraciones.</p>



6. LA MUJER Y LA ECONOMIA

Párrafo	Indicador	Descripción	Fuentes
6.1 "Promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen los derechos de la mujer y el hombre a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor (...), eliminar la segregación en las ocupaciones (...) (así como) las prácticas discriminatorias, incluidas aquellas utilizadas por los empleadores basadas en las funciones reproductivas de la mujer"	6.1.1 Acciones legales	6.1.1 Emumeración de leyes enviadas al parlamento y de leyes promulgadas según año de promulgación, sobre igualdad de remuneraciones y antidiscriminación laboral por razones de sexo	6.1.1 Ministerios de trabajo o similares y oficinas de asuntos de la mujer.
	6.1.2 Diferencia salariales de género	6.1.2 Remuneración media por mujer asalariada, dividida por remuneración media por hombre asalariado, por 100.	6.1.2 Censos de población o encuestas de hogares.
	6.1.3 Acceso a ocupaciones dominadas por el sexo contrario.	6.1.3 a) porcentaje de mujeres en ocupaciones "masculinas" sobre el total de ocupados en ellas, b) porcentaje de hombres en ocupaciones "femeninas" sobre el total de ocupados en ellas.	6.1.3 Censos de población y encuestas de hogares.
6.2 "Fomentar y respaldar el trabajo por cuenta propia de la mujer (...) en condiciones apropiadas e iguales a las que se conceden a los hombres (...) (y) revisar, reformular si conviene y aplicar políticas (...) a fin de asegurar que no existan discriminaciones contra las empresas pequeñas y medianas de propiedad de mujeres en las zonas rurales y urbanas"	6.2.1 Asignación presupuestaria del Estado para favorecer a mujeres del sector no estructurado.	6.2.1 Asignaciones presupuestarias para favorecer a mujeres del sector, divididas por número de mujeres en el sector como porcentaje de las asignaciones presupuestarias para favorecer al sector no estructurado en general, divididas por el empleo total en dicho sector.	6.2.1 Presupuesto nacional y encuestas de hogares. Ministerios u oficinas responsables de asuntos de la mujer, ministerios de hacienda.



Párrafo	Indicador	Descripción	Fuentes
	<p>6.2.2 Diferenciación de género al interior del sector no estructurado.</p>	<p>6.2.2 Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres ocupadas en sectores de baja productividad sobre el total de mujeres ocupadas y el porcentaje de hombres ocupados en sectores de baja productividad sobre el total de hombres ocupados.</p>	<p>6.2.2 Encuestas de hogares</p>
	<p>6.2.3 Desigualdad de género en los ingresos percibidos como trabajador por cuenta propia</p>	<p>6.2.3 a) diferencia entre el porcentaje de hombres que reciben ingresos iguales o similares al 50% de la remuneración promedio y el porcentaje de mujeres en igual condición, y b) diferencia entre el porcentaje de mujeres que recibe ingresos iguales o superiores al doble de la remuneración promedio y el porcentaje de hombres en igual condición.</p>	<p>6.2.3 Encuestas de hogares.</p>
	<p>6.2.4 Cobertura de riesgos de trabajadores por cuenta propia.</p>	<p>6.2.4 a) proporción de trabajadoras por cuenta propia con cobertura social de previsión de salud, o ambas, sobre el total de trabajadoras por cuenta propia, y b) proporción de trabajadores por cuenta propia con cobertura social de previsión y salud, o ambas, sobre el total de trabajadores por cuenta propia</p>	<p>6.2.4 Encuestas en hogares.</p>



Párrafo	Indicador	Descripción	Fuentes
6.2.5	Acceso al crédito	6.2.5 a) crédito total otorgado a mujeres propietarias de pequeñas empresas como porcentaje del crédito otorgado a propietarios de ambos sexos de pequeñas empresas, y b) monto promedio de crédito otorgado a mujeres propietarias de pequeñas empresas dividido por el monto promedio de crédito otorgado a hombres propietarios de pequeñas empresas.	6.2.5 Instituciones de crédito, encuestas específicas.
6.3 "Procurar lograr la igualdad de acceso de las mujeres a una capacitación laboral eficaz, el readiestramiento, el asesoramiento y los servicios de colocación que no se limiten a las esferas de empleo tradicional"	6.3.1 Acceso diferencial a capacitación.	6.3.1 Proporción de mujeres capacitadas al interior de las empresas sobre total de mujeres asalariadas, menos proporción de hombres capacitados al interior de las empresas sobre total de hombres asalariados.	6.3.1 Encuestas de hogares, encuestas de capacitación, encuestas a empresas. En Chile: CASEN.
6.3.2 Cambio en patrones genéricos de empleo a través de servicios de colocación.	6.3.2 a) proporción del total de mujeres que encontraron empleo, que se ocuparon en "ocupaciones masculinas"; b) proporción del total de hombres que encontraron empleo, que se ocuparon en "ocupaciones femeninas"	6.3.2 a) proporción del total de mujeres que encontraron empleo, que se ocuparon en "ocupaciones masculinas"; b) proporción del total de hombres que encontraron empleo, que se ocuparon en "ocupaciones femeninas"	6.3.2 Servicios oficiales de colocación, estadísticas de los gremios empresariales.
6.4 "Eliminar la segregación en las ocupaciones, especialmente promoviendo una participación igual de la mujer en trabajos de alta especialización y en los puestos de dirección".	6.4.1 Participación de las mujeres en trabajos especializados y en puestos de dirección.	6.4.1 Proporción de mujeres en las ocupaciones de los códigos 1 y 2 de la CIUO 1988 o equivalentes.	6.4.1 Censos de población y encuestas de hogares.



Párrafo	Indicador	Descripción	Fuentes
<p>6.5 “(Prestar) especial atención a las mujeres jóvenes, a las mujeres de bajos ingresos, a las que pertenecen a minorías étnicas y raciales, y a las mujeres indígenas, que carezcan de acceso al capital y a los bienes”.</p>	<p><i>Temas considerados en la desagregación de indicadores recomendados en otros capítulos</i></p>		
<p>6.6 “Prestar servicios de apoyo asequibles, como servicios de guardería de buena calidad, flexibles y asequibles, que tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores de ambos sexos”.</p>	<p>6.6.1 Derechos a cuidado infantil.</p> <p>6.6.2 Cobertura de servicios de cuidado infantil.</p>	<p>6.6.1 Enunciar la normativa nacional sobre derechos de las mujeres que trabajan a disponer de cuidado infantil sin costo adicional para ellas específicamente.</p> <p>6.6.2 a) número de niños y niñas menores de 2 años que asisten a algún establecimiento de cuidado infantil sobre el total de niños y niñas del mismo grupo de edad. b) número de niños y niñas de 2 a 5 años que asisten a algún establecimiento de cuidado infantil sobre el total de niños y niñas del mismo grupo de edad.</p>	<p>6.6.1 Informe legal, ministerios del trabajo.</p> <p>6.6.2 Censos de población, encuestas de hogares. En Chile, CASEN.</p>
<p>6.7 “Establecer mecanismos para cuantificar y valorar la contribución económica del trabajo no remunerado de la mujer”.</p>	<p>6.7.1 Contribución de las economías familiares al PIB.</p> <p>6.7.2 Diferencial de carga de trabajo total</p>	<p>6.7.1 a) valor del trabajo no remunerado realizado por las mujeres para sus hogares, dividido por el PIB por 100; b) valor del trabajo no remunerado realizado por los hombres para sus hogares, dividido por el PIB por 100.</p> <p>6.7.2 Horas semanales (o diarias, o mensuales) empleadas por los hombres en ambos trabajos, menos horas semanales (o diarias, o mensuales) empleadas por las mujeres en ambos trabajos, en hogares con ambos cónyuges presentes.</p>	<p>6.7.1 Cálculos de cuentas nacionales o metodología de la CEPAL (CEPAL, 1998c).</p> <p>6.7.2 Encuestas de uso del tiempo.</p>



Párrafo	Indicador	Descripción	Fuentes
	6.7.3 División sexual del trabajo.	6.7.3 Porcentaje del tiempo de trabajo total de los hombres empleado en trabajo doméstico y del hogar, menos porcentaje del tiempo de trabajo total de las mujeres empleado en trabajo doméstico y del hogar.	6.7.3 Encuestas de uso del tiempo.
7. LA MUJER EN EJERCICIO DEL PODER Y LA ADOPCION DE DECISIONES			
7.1 “Difundir anualmente datos sobre el número de mujeres y hombres empleados en diversos niveles en los gobiernos (...), establecer (...) mecanismos que permitan vigilar los progresos realizados en la esfera (...), y promover y garantizar, según proceda, que las organizaciones que reciben financiación pública adopten políticas no discriminatorias”.	7.1.1 Práctica no discriminatoria por género en el sector público como empleador.	7.1.1 Proporción de mujeres en los grados o cargos más altos del sector público respecto de la dotación de ambos sexos en esos cargos, menos la proporción total de mujeres respecto de la dotación de ambos sexos en el sector público.	7.1.1 Contraloría, ministerios de hacienda o similares, secretarías de gobierno.
7.2 “Desarrollar mecanismos y proporcionar capacitación para alentar a la mujer a participar en los procesos electorales, las actividades políticas y otros sectores relacionados con las actividades de dirección”.	7.2.1 Oportunidades de la mujeres para ser elegidas al parlamento.	7.2.1 Porcentaje de mujeres candidatas sobre el total de candidatas de ambos sexos en as últimas elecciones parlamentarias.	7.2.1 Organismo regulador de elecciones en cada país.
	7.2.2 Participación de las mujeres como concejales	7.2.2 Porcentaje de mujeres concejales sobre el total de concejales elegidos en el país.	7.2.2 Organismo regulador de elecciones en cada país



Párrafo	Indicador	Descripción	Fuentes
<p>7.3 “Reconocer que las responsabilidades compartidas entre las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y en la familia fomentan una mayor participación de la mujer en la vida pública, y adoptar medidas apropiadas para lograr ese objetivo, incluidas medidas encaminadas a hacer compatibles la vida familiar y la profesional”</p>	<p>7.3.1 Marco legal laboral favorable para compartir tareas familiares.</p>	<p>7.3.1 Listado de leyes y regulaciones que tiendan a repartir equitativamente entre ambos sexos las cargas de la maternidad y paternidad.</p>	<p>7.3.1 Ministerios del trabajo o similares y oficinas de asuntos de género.</p>
<p>8. MECANISMOS INSTITUCIONALES PARA EL ADELANTO DE LA MUJER</p>			
<p>8.1 “Integración de una perspectiva de género en las políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad”.</p>	<p>8.1.1 Grado de institucionalidad de las relaciones interministeriales sobre políticas con perspectiva de género.</p>	<p>8.1.1 Número de ministerios (incluidos sus servicios dependientes) que tienen convenios o instrumentos equivalentes vigentes con el organismo encargado de asuntos de género, dividido por el total de ministerios y sus servicios dependientes.</p>	<p>8.1.1 Respuesta de los organismos encargados de asuntos de género a la demanda de hacer una lista de los convenios o instrumentos equivalentes firmados y vigentes con los ministerios y sus servicios, por ministerio y con una breve relación de la temática del instrumento.</p>
<p>8.2 “Velar por que la responsabilidad de las cuestiones relacionadas con el adelanto de la mujer recaiga en las esferas más altas de gobierno que sea posible, (...) esta tarea podría estar a cargo de un ministro de gabinete,(...) el mecanismo debería tener mandatos y atribuciones claramente definidos; la disponibilidad de recursos suficientes y la capacidad y competencia para influir en cuestiones de políticas y formular y examinar la legislación serían elementos decisivos (...)”.</p>	<p>8.2.1 Gasto público para el avance de la mujer, por mujer.</p>	<p>8.2.1 Presupuesto anual global de gastos corrientes y de capital de la oficina de asuntos de género o similar, dividido por el número total de mujeres de todas las edades, en dólares.</p>	<p>8.2.1 Presupuesto de la Nación.</p>
	<p>8.2.2 Institucionalidad</p>	<p>8.2.2 Lista de los organismos encargados del adelanto de la mujer y de sus niveles de decisión.</p>	<p>8.2.2 Organismos nacionales de asuntos de género.</p>



9. LOS DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER			
Párrafo	Indicador	Descripción	Fuentes
<p>9.1 “Elaborar un programa amplio de educación (...) con el objeto de aumentar la condición de la mujer acerca de sus derechos humanos y aumentar la conciencia de otras personas acerca de los derechos humanos de la mujer”</p> <p>9.2 “Impartir capacitación sobre los derechos humanos de la mujer (...) a los funcionarios público, incluidos, entre otros, el personal policial y militar (...), a los maestros a todos los niveles del sistema de enseñanza, y facilitar también este tipo de enseñanza a los funcionarios judiciales y a los miembros del parlamento”</p>	<p>9.1.1 Existencia y cobertura de programas de alfabetización legal dirigidos a las mujeres.</p> <p style="text-align: center;"><i>Objetivo medido con el indicador 4.2.1</i></p>	<p>9.1.1 Lista de programas al respecto y cobertura de los mismos.</p> <p style="text-align: center;"><i>Objetivo medido con el indicador 4.2.1</i></p>	<p>9.1.1 Oficinas de asuntos de la mujer.</p> <p style="text-align: center;"><i>Objetivo medido con el indicador 4.2.1</i></p>
10. LA MUJER Y LOS MEDIOS DE DIFUSIÓN			
<p>10.1 “Promover la participación plena y equitativa de la mujer en los medios de difusión, incluida la participación en la gestión, la producción de programas, la educación, la capacitación y la investigación”.</p>	<p>10.1.1 Participación de mujeres en los puestos directivos de los canales nacionales de TV y diarios de circulación nacional.</p>	<p>10.1.1 Número de mujeres en los puestos directivos (nivel de gerencias) de los canales de TV y diarios nacionales sobre el total de puestos directivos en estos medios.</p>	<p>10.1.1 Ministerios que atienden a las comunicaciones, información y similares, consejos de TV, oficinas nacionales de estadísticas.</p>



11. LA MUJER Y EL MEDIO AMBIENTE			
Párrafo	Indicador	Descripción	Fuentes
<p>11.1 “Asegurar oportunidades a la mujeres, inclusive las pertenecientes a poblaciones indígenas, para que participen en la adopción de decisiones relativas al medio ambiente en todos los niveles, incluso como administradoras, elaboradoras de proyectos y planificadoras y como ejecutoras y evaluadoras de los proyectos relativos al medio ambiente”.</p>	<p>11.1.1 Participación de mujeres en nivel directivo del organismo oficial y de las ONG's dedicadas al medio ambiente.</p>	<p>11.1.1 a) proporción de mujeres en el nivel directivo del organismo de más alto nivel que se ocupe del medio ambiente, y b) proporción de mujeres en la dirección de las ONG's dedicadas al medio ambiente.</p>	<p>11.1.1 Organismo oficial y ONG's del medio ambiente.</p>
12. LA NIÑA			
<p>12.1 “Asegurar la permanencia de las niñas en el sistema educativo”.</p> <p>12.2 “Concientizar a las niñas, los padres, los maestros y la sociedad sobre la buena salud y la nutrición en general y sobre los peligros para la salud y los problemas de otra índole que entrañan los embarazos precoces”.</p> <p>12.3 “Adoptar las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas oportunas para defender a las niñas, tanto en la familia como en la sociedad, contra toda forma de violencia física o mental, lesiones o abusos, abandono o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual”.</p> <p>12.4 “Elaborar políticas y programas para ayudar a la familia, como se define en el párrafo 29 (de la Plataforma), en sus funciones de apoyo, educación y crianza, haciendo especial hincapié en la erradicación de la discriminación contra las niñas en el seno familiar”.</p>		<p><i>Objetivo medido con los indicadores</i> 1.2.4; 2.1.1. y 2.1.2</p> <p><i>Objetivo medido con los indicadores</i> 3.1.2 y 3.4.1</p> <p><i>Objetivo medido con los indicadores</i> 4.1.1 y 4.1.3</p> <p><i>Objetivo medido con los indicadores</i> 6.6.1 y 6.6.2</p>	

© CIEG

Centro Interdisciplinario de Estudios de Género
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Chile

Ignacio Carrera Pinto 1045, Ñuñoa, Santiago, Chile
Fono: 6787707, Fax: 6787829
E-mail: cs_gdp@uchile.cl
smonteci@uchile.cl

Módulo a cargo de profesor Eduardo Morales
Texto elaborado por Marcela Lascani, basado en ideas y documentos de Isabel Kempf

Asesoría metodológica: Alexandra Obach, María Elena Acuña y Rubí Carreño

Impresión: Dimacofi