

Dos mitades forman una unidad

UICN
Unión Mundial para la Naturaleza

DOS MITADES FORMAN UNA UNIDAD



El equilibrio de las relaciones de género en los
procesos de desarrollo

Consejo Canadiense para la Cooperación Internacional
Centro Internacional MATCH
Asociación de Organismos de Cooperación
Internacional de Quebec

Oficina Regional para
Mesoamérica (ORMA)
Programa Social de la Conservación
Traducción y Adaptación

Dos mitades forman una unidad

AGRADECIMIENTO

Esta publicación se realizó
Gracias al apoyo financiero
De la Embajada de Canadá

PRESENTACION

El Programa Social de la Conservación de la UICN parte de un concepto de trabajo que integra la participación comunitaria y el enfoque de género como elemento fundamental en los programas y proyectos de desarrollo sostenible. El objetivo principal es establecer una estrecha conexión entre el Programa y el mandato de UICN, utilizando los instrumentos de las ciencias sociales para la realización de un análisis más global de la sociedad que desagrega la información por género.

Por otro lado, la misma noción de desarrollo sostenible ubica al hombre como centro de las preocupaciones, como responsable por los procesos naturales y también como actor en la formulación de alternativas de desarrollo". En este sentido, el análisis de género, nos facilita una serie de instrumentos y herramientas que clarifican el papel de los actores sociales (hombres y mujeres) en proyectos, programas e instituciones.

Comprender las características de las relaciones de género en el ámbito del medio ambiente, y el uso sostenido de los recursos naturales, es constatar la existencia de una sociedad donde impera la desigualdad y en la cual hombres y mujeres no poseen los mismos derechos y deberes. Conscientes de esta realidad y la necesidad de gestar el cambio, se han realizado talleres de capacitación para funcionarios de organizaciones e instituciones de los diferentes países de la región, para reforzar la capacidad técnica de OGs y ONGs.

La capacitación ha sido y es herramienta fundamental en este proceso, y como prueba de ello los participantes de los talleres, hombres y mujeres interesados en hacer la diferencia, han formado Comités de Género y Desarrollo Sostenible, que tienen a su cargo la tarea de ser los multiplicadores de nuevos procesos.

El enfoque de Género y Desarrollo surgió ante los fracasos de una visión desarrollista, que pretendía el cambio por medio de proyectos "para" las mujeres y no "con" ellas, reforzando los roles tradicionalmente establecidos.

Dos mitades forman una unidad

Ahora se trata de transformar no solo las relaciones de desigualdad de género, sino además la económica, la social y la étnica. Es un largo camino que ya empezó a recorrerse y que ha dado resultados: la continuación de los cursos en diversos proyectos de desarrollo sostenible y la creación de una Red de Organizaciones son una muestra de ello.

Este, entonces, es un aporte para promover la conservación de la biodiversidad, la equidad en la distribución de los recursos, la justicia social, la participación comunitaria y la educación participativa desde una perspectiva de género, o sea, mejorar nuestra calidad de vida.

La publicación de este Manual es importante para las OGs y ONGs como guía y apoyo para la realización de nuevas experiencias promotoras de un desarrollo equitativo, sostenido y participativo y en este sentido UICN (ORMA) ha apoyado su traducción y adaptación para la región centroamericana, esperando con eso facilitar la incorporación del enfoque de género a todos los niveles.

Miriam Abramovay

Dos mitades forman una unidad

GENERO Y DESARROLLO

PARTE I

Dos mitades forman una unidad

1. INTRODUCCIÓN

¿Qué está mal?

Un instituto de capacitación africano propuso un programa en varios países, cuyo objetivo era promover actividades generadoras de ingresos económicos para las mujeres de la población durante un período de dos años. Los expertos en capacitación desarrollarían y ofrecerían talleres en administración y mercadeo para acrecentar los conocimientos de las mujeres de la localidad, según una necesidad identificada por el instituto. Algunos meses más tarde, los instructores continuarían la capacitación mediante visitas a las empresas de las participantes para brindarles asesoramiento adicional. Alrededor del 80% del presupuesto sería destinado a solventar los gastos de viajes y personal del instituto. Al ser interrogados, los representantes del instituto informaron que había una sola mujer dentro del personal de capacitación, la que no necesariamente participaría en el programa.

¿Qué anda mal en este programa? Si consideramos la perspectiva de género, bastante...

- Las distintas actividades generadoras de ingresos no han sido identificadas con claridad. Muchas de las empresas dirigidas por mujeres son extensiones de actividades tradicionalmente femeninas (tejido, costura, cocina) las que producen pocos ingresos en relación con el trabajo que implican. No se promueven alternativas a la tradicional división del trabajo entre mujeres y hombres. Los proyectos también pueden necesitar apoyo externo para, por ejemplo, suministrar insumos importados. Otros pueden tener un impacto ambiental negativo. El proyecto de capacitación no incluye la clave para encarar problemas potenciales: estudios de factibilidad, y participación local.
- No existe un criterio de selección. Esto puede significar que solo aquellas mujeres que se encuentran al frente de empresas bien establecidas y conectadas a las redes de información llegarán a conocer el programa y

Dos mitades forman una unidad

de esta forma se beneficiarán individuos que ya poseen un relativo bienestar.

- Los empresarios serán individuos, pese a que en su mayoría son grupos los que asumen las iniciativas de muchas actividades a nivel local, (allí donde las necesidades de ingresos son mayores). La propuesta no señala planes para contactar los grupos y redes de trabajo formales e informales de mujeres. De esta forma el programa no se beneficiará de la experiencia del grupo, no podrá conducir a las mujeres a partir de sus organizaciones hacia la generación de conciencia y de capacidad negociadora.
- La participación femenina local no existe, salvo como simples receptoras de aquellos beneficios que han sido definidos y predeterminados por lejanos expertos (los que, usualmente, son hombres).
- No existe consideración por las relaciones entre empresarios y empleados. Si por ejemplo el método de aumentar la eficiencia es presionar a los trabajadores (trabajo a destajo, o más rigidez en el horario), se llegaría a perjudicar las responsabilidades y relaciones familiares, y podría traer como resultado la inestabilidad en la producción.
- La principal meta del proyecto es aumentar los ingresos económicos de unos pocos individuos, más que encarar las condiciones de vida de la mujer. No les ayudará a enfrentar las causas de los obstáculos que deben enfrentar las mujeres, tales como falta de acceso a créditos, transporte e información, problemas en el sistema de abastecimiento, de comercialización y aislamiento.
- El empleo de instructores hombres no representa un problema, siempre que posean las habilidades necesarias y actitudes apropiadas para satisfacer las necesidades de las mujeres. Sin embargo sería preferible llegar a un balance entre los expertos mujeres y hombres. Es necesario plantearse como problema el hecho de que aparte de los individuos

Dos mitades forman una unidad

capacitados, los mayores beneficios recaen en el instituto y en los instructores (dinero y experiencia/destreza).

Género y desarrollo surge como un enfoque progresivo de desarrollo desde la perspectiva y experiencia de la mujer (1). Sus orígenes provienen del aprendizaje de mujeres del Tercer Mundo, de los esfuerzos realizados para integrarlas en la principal corriente de desarrollo y de los crecientes esfuerzos de las mujeres del Norte y del Sur para desarrollar análisis y acciones alternativos. Es parte de la tarea aún mayor de crear un modelo de desarrollo alternativo para una visión del mundo que va más allá del análisis economicista para incluirlo relativo al campo ambiental, sustentabilidad, e igualdad, desde una perspectiva personal, ética y cultural.

El capítulo describe un problema -el impacto negativo de iniciativas o procesos de desarrollo dirigidos a las mujeres- y busca síntomas y probables causas. Se presentan las soluciones propuestas anteriormente y los aprendizajes que han dejado los intentos de implementar esas soluciones. Lo que brinda mayor claridad en las causas subyacentes (y su interrelación) y mayor comprensión de cómo se perpetúan las desigualdades y la impotencia señalando nuevas direcciones de acción.

2. EL PROBLEMA

Donde sea que se tome en consideración a las mujeres, como grupo social, se hallará que disfrutan de menos ventajas y trabajan mayor cantidad de horas que los hombres. En muchos países, las mujeres tienen salarios más bajos que los hombres, no pueden ser propietarias de tierras, enfrentan numerosos obstáculos para detentar posiciones de autoridad, y están expuestas a muchas amenazas de violencia por el simple hecho de ser mujeres. Un punto de partida para el análisis de género es reconocer la situación de subordinación de la mujer. De acuerdo a las estadísticas de las Naciones Unidas: (2)

- El 67% de las horas laborables del mundo están a cargo de las mujeres.

Dos mitades forman una unidad

- Las mujeres ganan el 10% de los ingresos económicos del mundo.
- Las mujeres representan 2/3 de los analfabetos del mundo.
- Las mujeres poseen menos del 1% de las propiedades del mundo.

La subordinación de la mujer es aún más complicada debido al impacto que han tenido las iniciativas de desarrollo. A comienzos de los años 70, los investigadores y los activistas de las cuestiones de la mujer (tanto del Norte como del Sur) descubrieron que el desarrollo estaba ignorando, y en algunos casos perjudicando, a la mujer.

Los estudios demuestran que el estatus socioeconómico de la gran mayoría de las mujeres del Tercer Mundo en lugar de mejorar, ha empeorado considerablemente a través de la [Década de la Mujer de la O.N.U. Con unas pocas excepciones, el acceso relativo de la mujer a los recursos económicos, ingresos y empleos, también ha empeorado, su carga laboral ha aumentado, y su estado relativo y absoluto de nutrición y salud, así como su estatus educacional han declinado.

Sen and Grown, Development Alternatives with Women for a New Era (DAWN) (3)

Por ejemplo, los proyectos de irrigación para aumentar la producción de arroz otorgan a los hombres la propiedad de las tierras tradicionalmente trabajadas por las mujeres. El dinero de las dos cosechas anuales es recibido por los hombres. Toda la tecnología para simplificar el trabajo se aplica a las tareas que están a cargo de los hombres (despejar tierras, arar), mientras que las pesadas tareas de las mujeres, plantar, cultivar a mano, y cosechar se duplican con el aumento de la producción. Las ONGs dan apoyo a organizaciones que ayudan a los pobladores a resolver colectivamente sus problemas o les ofrecen insumos. Pero estas organizaciones están usualmente restringidas' o dominadas por los hombres, como consecuencia no solamente se pierden oportunidades

Dos mitades forman una unidad

de desarrollo, sino que también se genera una serie de efectos negativos sobre las mujeres.

Se llegó a la conclusión de que las mujeres permanecían invisibles en los procesos de desarrollo porque:

- la mayor parte de su trabajo era no remunerado -o si se le pagaba era menos valorizado que el del hombre;
- la contribución de la mujer no se reflejaba en los sistemas contables nacionales;
- las mujeres estaban también, ausentes de las planificaciones y de los procesos de toma de decisiones de las agencias donantes, de las ONGs, a nivel nacional, comunal y frecuentemente también dentro de las mismas familias;
- los "Jefes de Familia" son considerados como los proveedores principales y siempre se asume que éstos son los hombres.

Solo durante las últimas dos décadas el alcance y el valor de la contribución de las mujeres se ha hecho visible. Sabemos ahora que las mujeres no solo son responsables de satisfacer la mayoría de las necesidades de sus hijos y de la familia; sino que también son las responsables de la producción de la mayoría de los alimentos y de la generación de ingresos. De hecho, son mujeres las que están al frente de al menos un tercio de las economías familiares en todo el mundo, quienes detentan solas la responsabilidad de la producción de los ingresos y de la satisfacción de las necesidades familiares.

Existe una enorme variedad en aquello que la mujer o el hombre hacen (y que es considerado una característica femenina o masculina) en las distintas sociedades ya través del tiempo. Pero siempre el trabajo de la mujer es menos valorado que el del hombre. Si las mujeres se dedican al comercio, entonces el comercio es considerado como simple y servil; pero si son los hombres los comerciantes, la actividad es catalogada como difícil e importante. En las culturas del Sur del Pacífico donde los hombres esperan que sea la mujer la que desempeñe el papel más activo en las relaciones sexuales, la actitud pasiva es considerada de mayor valor que

Dos mitades forman una unidad

la actitud activa. Siendo, ciertamente, lo contrario en las culturas occidentales. Esta subvaloración de las actividades y de las características denominadas como femeninas conduce a que socialmente se conciba a la mujer como subordinada al hombre, no sólo económicamente, sino también en términos de poder y de estatus.

3. BUSCANDO SOLUCIONES

La identificación de la subordinación de la mujer como un problema, conduce a una variedad de esfuerzos por corregir este desequilibrio, por ejemplo: organizar a las mujeres, establecer leyes contra la discriminación sexual, y aumentar el flujo de fondos para el desarrollo destinados a la mujer para proveerla de insumos productivos, capacitación y tecnología.

El objetivo era "integrar" a la mujer en el proceso de desarrollo de tal forma que sus r beneficios aumenten. Este énfasis en la mujer se volvió un aspecto extenso –aunque marginal- dentro del tema del desarrollo, denominado "mujer en el desarrollo" (MED). Se creyó que brindándole más recursos la mujer produciría más bienes y servicios en forma más provechosa, para sí misma y para beneficio de su familia. Al mismo tiempo los proyectos bajo una perspectiva MED buscaban disminuir la tradicional carga laboral de las mujeres mediante la provisión colectiva de elementos esenciales como agua, y leña, y mejorando también las tecnologías familiares.

Los investigadores de la mujer y los activistas buscaron comprender el "por qué" y el "cómo" de la continua subordinación de la mujer para cambiar esta situación. El esfuerzo sistemático que realizaron para documentar la contribución de la mujer y sus limitaciones cambió la visión de aquello que la mujer y el hombre hacen y de cómo esto encaja en el proceso de desarrollo. La visión ha sido reestructurada pero en la actualidad, aún veinte años después, todavía nos hallamos muy lejos de lograr la igualdad entre el hombre y la mujer. Los intentos por resolver el problema, tanto como los esfuerzos por corregir este desequilibrio han sido insuficientes.

Buscando comprender por qué las soluciones propuestas resultaban casi siempre inadecuadas o aún perjudiciales, hemos llegado a una mejor comprensión teórica, y hemos

Dos mitades forman una unidad

obtenido algunas herramientas analíticas útiles para exponer los aspectos subyacentes y así dirigir más eficientemente nuestros esfuerzos.

4. APRENDIENDO DEL PASADO

En esta sección se consideran cuatro áreas en las que las mujeres muestran como las "soluciones" de esa visión economicista de desarrollo no resultaron tan exitosas para mejorar su calidad de vida. Estas son: igualdad y equidad, género como una construcción social, la cuestión del poder, y los límites del desarrollo.

a) Igualdad vs. equidad

A un zorro ya una cigüeña se le debe dar la misma oportunidad de comer de un plato. Quién come más depende si el plato es ancho y poco profundo para satisfacer las necesidades del zorro, o angosto y profundo para satisfacer las de la cigüeña. Para lograr un impacto equitativo cada uno deberá comer una parte de la comida en su propio plato. En 10 referente al desarrollo... ¿qué buscamos: igualdad de oportunidades o equidad en el impacto?

Que la mujer y el hombre reciban beneficios equitativos está supeditado a muchos factores estructurales. En diversos países son numerosas las mujeres que hacen campañas o influyen en las esferas políticas para lograr la abolición del apoyo legal que mantiene la subordinación de la mujer, y para preservar el derecho legal de la mujer a la igualdad. En 1979, la Organización de Naciones Unidas aprobó la Convención Para Eliminar Todas Las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Las mujeres obtuvieron logros en todo el mundo. Por ejemplo: las mujeres en Kenia consiguieron el derecho a la propiedad de la tierra; las mujeres canadienses fueron incluidas en la Constitución; algunos gobiernos aprobaron leyes exigiendo igual remuneración por igual trabajo, (o como fue el caso de Canadá por trabajo de igual valor). Se asumió que al legislar en favor de la igualdad de oportunidades se aseguraría en toda situación la igualdad de beneficio.

Pese a la disminución en la legislación discriminatoria, las mujeres descubrieron que los cambios en legislación o en

Dos mitades forman una unidad

política no garantizan un tratamiento igualitario. La mujer canadiense aún recibe 66 centavos de dólar por cada dólar que se le paga al hombre. Para las mujeres de Kenia el precio de la tierra se encuentra fuera de sus posibilidades de adquisición, o los hombres no quieren vendérsela, y en algunas oportunidades, si llegan a ser propietarias de la tierra, se les manifiesta hostilidad. El derecho a una educación no significa necesariamente que las niñas y los varones asistan en igual número o grado a las instituciones educativas

Los recursos y beneficios... son usualmente aprovechados por quienes se encuentran mejor situados para explotar los recursos adicionales. Lo que significa que se tiende a beneficiar a quienes son más ricos, hombres, instruidos y bien informados...(y) a quienes es más fácil acceder, antes que a aquellos que se encuentran en regiones más remotas. Los analistas del desarrollo consideran esta situación como un sesgo inconsciente en contra de los más necesitados y, dentro de este grupo, especialmente en contra de las mujeres.

Será necesario un esfuerzo sistemático y conciente por parte de los planificadores, administradores e implementadores del desarrollo, para superar este sesgo inconsciente, esta tendencia de los proyectos de "desviarse" de sus supuestos beneficiarios, los más necesitados, hacia quienes ya recibían los beneficios de la situación.

-Instituto Internacional Coady (6)

Discriminación sistemática. significa que unos individuos están mejor localizados para explotar las oportunidades que otros. Por lo tanto, en lo referente a las iniciativas para disminuir las desventajas, ya sea para mujeres u otros grupos desfavorecidos, necesitamos considerar cuidadosamente los obstáculos subyacente que impiden la igual participación; buscando y midiendo la equidad del impacto y no solamente la igualdad de oportunidades.

b) Género como una construcción social

Durante siglos se creyó que las diferentes características que exhibían las mujeres y los hombres eran naturales e inmutables-determinadas por diferencias biológicas o por decisión divina. Estas características incluían tanto ideas

Dos mitades forman una unidad

como valores acerca de lo que se consideraba femenino o masculino (las mujeres eran emocionales / los hombres eran racionales); y una serie de conductas y aptitudes o prácticas (las mujeres lavan los platos/los hombres trabajan con máquinas).

Mucho antes de la Década de la Mujer, las investigaciones interculturales de mostraron que en lugar de ser predeterminadas o naturales, casi todas esas características habían sido moldeadas y construidas por la sociedad. En este manual empleamos la palabra género para describir las características socialmente determinadas, y sexo para referirnos a aquellas características que son biológicamente determinadas (principalmente, la habilidad del hombre de engendrar, y de la mujer de concebir hijos).

Son los pueblos quienes definen como femeninas o masculinas ciertas características, o ciertas actividades como apropiadas para el hombre o la mujer, y ciertas normas que rigen las relaciones entre el hombre y la mujer. Las condiciones de su vida cotidiana o su posición relativa en la sociedad están inmersas en estructuras e instituciones sociales, culturales, políticas y económicas.

Las relaciones de género así como las identidades no tienen carácter universal, y varían de cultura en cultura, ya veces de comunidad en comunidad. Son dinámicas y varían con el tiempo.

La gente acostumbra a ridiculizar o ignorar los ejemplos que contradicen las funciones de género establecidas y sus relaciones. En un grupo de trabajadores del desarrollo en Tanzania, en la región de Kilimanjaro, tanto los hombres como las mujeres insistían en ver con sus propios ojos a mujeres trabajando en un aserradero local, o siendo propietarias del mismo, a pesar de que el aserradero había sido muy publicitado. Los pobladores de una localidad del sur del Sudán no podían creer que un trabajador occidental en un proyecto de desarrollo era una mujer porque ésta conducía un Land Rover. Los hombres que intentan aumentar su participación en las actividades del hogar son muchas veces menospreciados por otros hombres y ridiculizados por las madres y las esposas que se resisten a que los hombres asuman las tareas de las mujeres.

Dos mitades forman una unidad

Esta mayor comprensión de la forma mediante la cual la sociedad determina y mantiene lo que es masculino y lo que es femenino ha conducido a una serie de promisorias orientaciones para la acción. La comprensión de los valores y las prácticas de género, es central para el conocimiento de la forma en que la sociedad está organizada, su funcionamiento y la potencialidad que ofrece para un cambio en el aspecto social (o de género).

Con excepción del alumbramiento solo en aquellas sociedades en las que hombres y mujeres constituyen "género desigual", existe una razón importante para organizar la división del trabajo en tomo a los roles sexuales... Que las mujeres den a luz a los niños no justifica que sean ellas las que deban cuidar los hijos durante toda su infancia; menos aún significa que deban también alimentar y cuidar a los adultos, a atender los enfermos, llevar adelante ciertas tareas agrícolas o trabajar en las fábricas de artículos de electrónica. En una sociedad donde el hombre y la mujer fueran iguales no existiría la arbitrariedad de que la sola diferencia sexual determinara las posibilidades y limitaciones de la actividad económica para los individuos.

-Maureen Mackintosh (7)

Es útil separar los valores y las actitudes de las prácticas y las conductas, ya que los últimos pueden cambiar con mayor rapidez que los primeros, y son más fáciles de abordar directamente.

Todas las sociedades le asignan tareas diferentes al hombre ya la mujer (lo que se llama usualmente división del trabajo por sexo). En la mayoría de las culturas, tanto la mujer como el hombre realizan trabajos productivos (producen bienes o servicios por un salario o por la simple subsistencia), pese a que en la mayoría de las situaciones específicas, el trabajo productivo está claramente dividido en aquel correspondiente al hombre (arar, trabajar con maquinarias) y el de la mujer (plantar, desmalezar, enseñar a los niños). Las mujeres son principalmente responsables del trabajo reproductivo (es decir: cocinar, lavar, limpiar, cuidar niños, atender enfermos, construir y mantener el abrigo), reproducir y mantener la fuerza laboral. Tanto la mujer como el hombre asumen el trabajo comunitario para mantener y mejorar la comunidad

Dos mitades forman una unidad

(juzgar conflictos, hacer leyes, intervenir en política, organizar ceremonias y festividades así como trabajar en cuestiones comunitarias como la satisfacción de necesidades tales como la provisión de agua). En la comunidad los hombre suelen tener más participación pública, y responsabilidades de mayor estatus, (presidiendo juntas de voluntarios, ámbitos de decisión en consejos o cortes locales, encabezando ceremonias). Las mujeres suelen hacer el trabajo de organización y apoyo. (8)

Socialmente se reconoce y valora el trabajo productivo que figura en los sistemas de contabilidad a nivel nacional (tales como el BNP y las estadísticas laborales) (9). Si una campesina produce maíz u hortalizas para alimentar a su familia, no se la define como trabajadora. Si ella vende sus productos y con el dinero obtenido compra comida, se la considera como contribuyente a la economía ya la sociedad. Como resultado los agricultores de subsistencia son considerados como trabajadores menos capaces y menos productivos, por esto son mayores los recursos que se dedican a la promoción de los agricultores que producen cultivos para comercializar. "

Ningún trabajo reproductivo que se realiza en el interior del hogar es considerado cómo tal a pesar de que cualquiera que haya reparado un techo o limpiado utensilios de cocina sabe que estas actividades sí son trabajos. El trabajo comunitario informal, realizado por la mujer o el hombre, tampoco es considerado trabajo. Necesitamos redefinir qué es trabajo y de qué forma esto se refleja en el pensamiento y en los procesos económicos.

Tanto la mujer como el hombre crean y mantienen la configuración social de aquello que la mujer y el hombre son y hacen. Las sociedades, después de todo están formadas por personas. Los hombres y las mujeres se benefician y sufren por igual de la desigualdad. Por eso, necesitamos definir tanto al hombre como a la mujer como responsables y capaces de cambiar ellos mismos la sociedad, aunque reconocemos que la mujer tiene un interés mayor en organizar este cambio.

Tenemos una tendencia, bastante arbitraria a valorizar más unos trabajos que otros. Consideramos el trabajo intelectual

Dos mitades forman una unidad

más importante que el trabajo físico, el trabajo racional más valioso que el emocional, el trabajo que implica el uso de la fuerza más exigente que aquel que requiere destreza, y el trabajo remunerado más importante que el trabajo no pagado o voluntario.

Para encarar la construcción y el mantenimiento de una relación estratégica de género, necesitamos metas a largo ya corto plazo. Conseguir que la mujer y el hombre asuman trabajos que son considerados dentro de la esfera del otro sexo, aumentará en el corto plazo el respeto y disminuirá la brecha salarial. Desempeñar un trabajo no tradicional resulta más fácil para la población económicamente más favorecida (puede ser que quieran hacerlo) y para la población menos favorecida (puede ser que no tengan otra alternativa); en cambio resulta más difícil para la clase media y trabajadora. Estos cambios no deberían aumentar la carga laboral total de la mujer, que ya resulta bastante alta. La educación de nuestra capacidad social para transformar las relaciones de género puede tener lugar en el hogar, en la escuela, en la comunidad, y en el lugar de trabajo. Debemos alentar a las personas para que creen relaciones que fortalezcan en lugar de oprimir: una fuerza positiva en el mundo.

A largo plazo, estas estrategias ayudarán a redefinir lo que se entiende por trabajo, ya aumentar el estatus del trabajo que es actualmente invisible y no contabilizado. El comprender que el género es socialmente determinado, tiene un efecto liberador que radica en considerar que lo que la sociedad crea, también lo puede cambiar, tal vez lentamente, con esfuerzo y dolor pero también con esperanza.

Al apreciar mejor la complejidad y la sutileza de género como una creación social, se logra también una mejor comprensión de otras relaciones igualmente complejas (blanco/negro, rico/pobre, mayoría/minoría étnica, ciudad/campo). Para reducir los desequilibrios de poder es necesario apreciar correctamente la forma en que 22 dos mitades forman una unidad las relaciones están estructuradas, en función de las actitudes, de la sociedad, de las instituciones, de la política o de la economía.

Dos mitades forman una unidad

c) La cuestión del poder

Durante los años 60 y 70 se pensó que la solución al problema de la subordinación de la mujer sería incrementar su poder. La independencia económica, según el argumento de moda, significaría más poder para la mujer. Como el dinero es un indicador importante de estatus, (especialmente en los países del Norte), con más dinero la mujer también ganaría prestigio. En el Sur se hicieron populares los proyectos cuyo objetivo era la generación de ingresos económicos, mientras que en el Norte, se puso en boga la capacitación laboral.

También se pensó que si un mayor número de mujeres alcanzaba puestos de decisión -en el mundo de los negocios, legislatura, cortes y universidades, entre otros- estas, como grupo, estarían mejor representadas, y serían más poderosas.

En muchos países las mujeres se organizaron (o fueron organizadas) para presionar políticamente, realizar campañas contra la legislación discriminatoria, educar al público, sindicalizarse, y protestar en contra o a favor del control de la natalidad o el aborto. En los últimos 20 años se progresó en todas estas áreas (más mujeres en la fuerza laboral remunerada, mejor legislación, mejor movilización y organización de las mujeres), aunque todavía queda mucho por hacer para disminuir la subordinación de la mujer. Un elemento clave para entender por qué ésta tiene lugar es nuestra explicación de la cuestión del poder.

Muchas de las estrategias de cambio no llegan a considerar las variaciones en las experiencias de subordinación de las mujeres -las que difieren según la clase, la raza, la orientación sexual, y la edad. Esas diferencias se reflejan en la importancia que las mujeres le dan al problema de la subordinación femenina. Por ejemplo la categoría género puede ser menos importante que la clase social (una mujer en una posición de poder, puede desvalorizar a una mujer u hombre pertenecientes a una clase social trabajadora explotada); la raza (un ama de casa blanca en Sudáfrica y su mayordomo negro); o la edad (la mujer más importante en una familia poligámica en relación con las otras esposas, los hijos y sus esposas). Las relaciones de dominación son múltiples y complejas. La idea de que todas las mujeres siempre tienen un mismo interés es falso.

Dos mitades forman una unidad

Bajo el concepto de aumentar el poder de las mujeres se esconde la noción de que el poder es limitado: si usted tiene más, es porque yo tengo menos. Si yo ejerzo poder sobre usted, el aumento de su poder será a expensas del mío. Este poder es una relación excluyente de dominación o subordinación, es decir de "poder sobre alguien". En última instancia está basado en amenazas de violencia o intimidación de origen social, invita a la resistencia pasiva y activa, y requiere vigilancia constante para ser mantenido.

Existen alternativas. Podemos concebir el poder como poder para, el poder que es creativo, y capacitador, la esencia del empoderamiento individual. Muchas personas se sienten poderosas cuando son capaces de resolver un problema, comprenden como algo funciona o adquieren una nueva habilidad.

En forma colectiva las personas se sienten poderosas cuando se unen organizadamente en torno a un propósito o entendimiento común. El poder con otros brinda la posibilidad de sentirse mayor que la suma de los individuos, especialmente cuando el grupo enfrenta los problemas en conjunto.

Y aún existe otro tipo de poder, el poder interior, la fortaleza espiritual y la singularidad que reside en el interior de cada uno y que nos hace verdaderamente humanos. Se basa en la auto aceptación y el auto respeto que se extiende, hacia los demás dando lugar al respeto y la aceptación de los otros al considerarlos nuestros iguales. En culturas tradicionales, se consideraba que los shamanes, los curanderos y los sabios ancianos, poseían este tipo de poder, y habitualmente se recurría a ellos en busca de consejo. El uso del bastón para hablar, en los concejos de los aborígenes americanos, refleja la apreciación de este poder interior en cada orador.

El poder sobre los otros requiere la creación de dualidades: bien/mal, hombre/mujer, rico/pobre, blanco/negro, nosotros/ellos. Existen diferencias reales, y los distintos grupos tienen verdaderamente diferentes intereses. Pero el poder interior reconoce la fortaleza y la debilidad que existe en todos nosotros y no condena automáticamente las diferencias, o establece categorías en términos excluyentes. El poder interior enfatiza la auto aceptación y el auto respeto, la

Dos mitades forman una unidad

complementariedad más que la dualidad, el reconocimiento de las características de los otros que hay en uno mismo.

Dentro del contexto de género, el hombre y la mujer tienen formas distintas de socialización y frecuentemente funcionan en esferas diferentes de la comunidad, aunque existe superposición e interdependencia. En consecuencia el hombre y la mujer tienen experiencias de vida, conocimientos, perspectivas y prioridades distintas. Uno no puede necesariamente representar los intereses del otro, ni tampoco puede, separadamente, representar la totalidad de la comunidad a la que pertenece. Una sociedad sana apreciará y valorará los aspectos positivos de estas diferencias, y les dará un sentido superador.

Estratégicamente, debemos transformar nuestra concepción de poder y resistir al poder sobre otros de una forma creativa. La resistencia no violenta de Gandhi es un ejemplo sobresaliente. Necesitamos explorar los conceptos de poder para, poder con, y poder interior y sus interrelaciones. En el marco de las actividades que realizamos por el desarrollo, esto significa dar prioridad a la adquisición de habilidades para la resolución de problemas y conflictos al fortalecimiento de la organización, ya la construcción de habilidades individuales y colectivas ya la solidaridad. Debemos ser conscientes de cuales de nuestras acciones pueden aumentar las divisiones y los conflictos y estar seguros de que quienes tendrán que enfrentar las consecuencias comprendan y acepten el riesgo.

d) Los límites del desarrollo

Un proceso de desarrollo que envenena y disminuye los bienes al alcance de la población pobre y que deja a la mujer debatiéndose por una porción relativamente mayor, no está concebido para beneficiar los intereses de la mujer. Rechazamos la idea de que es posible conseguir mejoras sustanciales en la posición social y económica de la mujer bajo crecientes condiciones de relativa desigualdad, y en ocasiones en la pobreza absoluta tanto para la mujer como para el hombre.

La igualdad para la mujer es imposible dentro del actual proceso económico, político, y cultural que reserva los recursos, el poder y el control a un restringido sector de la

Dos mitades forman una unidad

población. Tampoco es posible el desarrollo sin una mayor igualdad y participación de la mujer.

-Sen y Grown (10)

En la medida en que la mujer fue objeto de más y más iniciativas de desarrollo, se comenzaron a poner en duda dos concepciones subyacentes:

- a) la posibilidad de que los planificadores en forma aislada definieran y resolvieran los problemas del desarrollo; y
- b) que el desarrollo pudiese ser considerado solamente en términos de crecimiento económico, y/o redistribución.

El desarrollo es... un complejo proceso que implica el mejoramiento social, económico, político, y cultural de los individuos y de las sociedades en sí mismas. Por mejoramiento se entiende la habilidad de la sociedad para, satisfacer las necesidades físicas, emocionales y creativas de su población a un nivel históricamente aceptable...y liberar el tiempo laboral del ser humano del interminable círculo de producción de sus necesidades básicas. Lo que implica el mejoramiento de los niveles de vida pero no del conspicuo consumo, e implica una sociedad que permita la distribución igualitaria de la riqueza social...

Algunas de las primeras investigaciones sobre el problema de la exclusión de la mujer de las iniciativas de desarrollo señalaron que la mayoría de los proyectos intentaban aumentar la productividad económica, ya sea de manera directa (mediante la transferencia de tecnología o infraestructura) o indirecta (por ejemplo, proporcionando agua potable para mejorar la capacidad de generación de ingresos económicos). Con frecuencia se presionaba a las mujeres aún más para que participaran en trabajos productivos remunerados, de retribución muy pobre y bajo condiciones de real explotación (tal es el caso de las Zonas Libres de Impuesto o del trabajo agrícola temporario), incrementando

Dos mitades forman una unidad

así su carga laboral, y volviendo sus vidas aún más inhumanas.

Los seres humanos no son simples entes económicos, y aunque las presiones económicas son importantes, no son los únicos determinantes de la conducta humana. Las personas actúan o cambian, con base en decisiones tomadas bajo la influencia de una compleja interrelación de fuerzas culturales, sociales, ambientales, económicas y políticas. Dentro de cualquier grupo -de mujeres, de población económicamente desfavorecida, campesinos, etc.- se pueden establecer diferencias de acuerdo a características tales como género, clase social, edad, preferencia sexual, raza, o religión. Los miembros de un grupo pueden tener determinados intereses particulares, y relativos niveles de ventaja o desventaja.

Una mujer campesina pobre puede también administrar su economía familiar; ganar un ingreso; administrar recursos naturales; y ser madre, educador familiar, trabajador de la salud, y trabajadora voluntaria en la comunidad. Su trabajo afecta a sus hijos, su hogar, su comunidad y su país y recibe la influencia de factores culturales a nivel nacional e internacional, del ámbito social, económico, y político. Esta mujer también será afectada por un proyecto de desarrollo. También puede afectar a mujeres de diferentes edades o clases en diferentes formas. Por otra parte esta mujer y sus similares en la comunidad afectarán en alguna medida al proyecto. Cualquier intervención en aspectos referentes a su vida y la de su comunidad alterará los esquemas y las relaciones existentes en las mismas.

Los proyectos de desarrollo afectan en forma diferente a los hombres ya las mujeres, y estos a su vez impactan en forma diferente estos proyectos. Siendo ambos los dos principales receptores de las consecuencias de los proyectos, deben ser incluidos en la identificación de los problemas y soluciones, si se desea promocionar los intereses de la comunidad en su totalidad. Cuando se habla de "población" en un proyecto centrado en su promoción no se está hablando de un grupo homogéneo. Población es un término que encierra hombres y mujeres por igual. "La población económicamente pobre" se compone de hombres y mujeres. Así como al decir refugiados estamos hablando de refugiados hombres, y refugiados mujeres. Por niños, consideramos niñas y niños. Los

Dos mitades forman una unidad

trabajadores del desarrollo deben ser conscientes de la necesidad de identificar las diferentes experiencias y perspectivas de la mujer y el hombre y la forma en que éstas pueden contribuir al diseño, implementación y evaluación de los programas y proyectos.

No es una tarea de los trabajadores del desarrollo definir el problema o su solución. Debemos comenzar por escuchar los problemas y los obstáculos que perciben las poblaciones que intentamos asistir. Debemos interrogarlos acerca de las implicaciones de distintas alternativas; dejando abiertas las opciones para su propia acción. Comenzamos escuchando separadamente las distintas voces en el pueblo o grupo y ajustamos los planes para satisfacer las diferentes necesidades y limitaciones. En conjunto buscamos las influencias e interrelaciones que ejercen en cada nivel las distintas realidades: económica, ambiental, política, social y cultural. Tenemos que explorar y encarar las diferencias y los intereses comunes entre la mujer y el hombre, las distintas clases sociales (superior/media/inferior), la mayoría y la minoría étnica, y los distintos grupos de edades. Nuestro análisis de estas relaciones deberá identificar las posibilidades de cambio en las direcciones que los distintos grupos miembros de la comunidad deseen para sí mismos.

Al preguntarse por qué el desarrollo no ayudaba a la mujer, se puso en evidencia esta compleja relación. Los trabajadores del desarrollo ignoran esta situación, en parte debido a que es abrumador el intento de operacionalizar esta concepción. Es también muy costoso cambiar los procedimientos establecidos y las formas de trabajo. Las herramientas conceptuales que proporciona el enfoque GED en las siguientes secciones pueden ayudarnos a trabajar con esta dinámica en formas que lleguen a fortalecer y beneficiar más eficientemente a la mujer ya la población pobre.

5. CONCLUSION

Nuestra concepción de procesos de desarrollo no es estática. Nos hemos dado cuenta de que el simple hecho de agregar el componente de la mujer en los proyectos de desarrollo no es suficiente para cambiar la vida de las mujeres. Reconocimos que el enfoque denominado MED no llegaba a definir el

Dos mitades forman una unidad

problema clave: la subordinación de la mujer: y tampoco alcanzaba a identificar las principales limitantes de la mujer. GED es una aproximación al problema de la mujer que busca comprender su subordinación; pero también nos impulsa a examinar todas las iniciativas de desarrollo y proporciona ciertas direcciones para futuras acciones. Basándonos en el "género como una construcción social", reconocemos que las relaciones entre el hombre y la mujer pueden cambiar y que ciertas estrategias específicas para el desarrollo pueden promover y apoyar este cambio.

Este enfoque de género y desarrollo está aún evolucionando. No existen recetas que , aseguren el éxito. Pero hemos hecho progresos, y reconocemos señales a lo largo del camino que conduce a un desarrollo, equitativo, y sustentable. La realización de esta visión de desarrollo implica el empoderamiento de la población pobre -hombre y mujer- o que a su vez requiere la satisfacción de las necesidades básicas de alimentación, alojamiento, y seguridad económica. El encarar estas necesidades básicas debe ser una estrategia esencial del desarrollo.

Por empoderamiento se entiende crear las condiciones bajo las cuales la población más pobre pueda satisfacer sus necesidades cotidianas, y transformarse en un participante activo en la definición y promoción de su propios proyectos sociales y políticos. Mientras trabajamos para encarar el problema de las necesidades básicas, debemos de encontrar formas de aumentar el poder de los grupos más marginados, y de desafiar la subordinación sistemática. El empoderamiento implica un cambio para los individuos. Empoderamiento también significa organización de la sociedad en su conjunto para una nueva época, mediante la movilización y las campañas de concientización pública. Empoderar también incluye ir más allá de la autosuficiencia económica para alcanzar la auto confianza política.

En el caso de la mujer se necesita una estrategia que considere dos aspectos: medidas especiales para la mujer por un lado y la consideración de sus intereses particulares en los programas generales por el otro. Como se parte desde una posición de relativa desventaja, es necesario un apoyo especial para que pueda participar y beneficiarse totalmente.

Dos mitades forman una unidad

El empoderamiento de la mujer es un proceso a largo plazo que requiere cambios en las conductas y actitudes tanto de la mujer como del hombre; así como en el conjunto de ideas que la sociedad sostiene acerca de la categoría género. No puede y no debe esperar hasta que las necesidades básicas sean satisfechas. La redefinición de nuestra idea de futuro y la creación de las condiciones necesarias para que exista son parte del proceso de reestructuración de las agendas para el desarrollo desde una nueva perspectiva de la mujer y del movimiento social.

CITAS

1. En el momento en que se comenzaron a plantear los problemas que la mujer estaba enfrentando en las iniciativas de desarrollo se habló de mujer "en" o "y desarrollo". A pesar de que MED y GED se usan, a veces en forma indistinta, nosotros usamos la categoría género lo que intenta marcar claramente que las mujeres no son ni "el aspecto central" ni "el problema". Hacemos énfasis, en cambio en la forma en que las relaciones entre la mujer y el hombre se definen y estructuran (es decir las relaciones de género)
2. Consultar Parte 11.D para estadísticas adicionales y gráficos sobre la subordinación y la desigualdad de la mujer.
3. Sen y Grown (1987), p. 16.
4. Para una descripción más detallada, consultar Maguire, (1984)
5. Elaborado por Elizabeth McAllister (una de las responsables de las Mujeres en las Políticas de Desarrollo de CIDA) en "Improving the Status of Women" en el Taller realizado para Status of Women Machineries, Ottawa, organizado por CIDA, Octubre 1990.
6. Instituto Coady Internacional (1990)

Dos mitades forman una unidad

7. Maureen Mackintosh, "Gender and Economics: The Sexual Division of Labour and the Subordination of Women" en Kate Young, et al. {1984) pp. 5.,6
8. Consultar Moser y Levy (1986).
9. Para ver un excelente resumen de los sesgos en los registros contables nacionales, ver Waring (1988).
10. Sen y Grown (1987). p. 20.
11. Kate Young, Director de Womankind. "Gender and Development": A relational Approach" (aún no publicado, nd), p. 7.

1.B. INSTRUMENTOS ANALITICOS DE GED: PROGRAMA, PROYECTO y APLICACION DE POLITICAS

INTRODUCCIÓN

En la primera sección se identifican:

- el problema: el continuo estado de desventaja, subordinación, e inhabilidad de la mujer para alcanzar la total participación y beneficio dentro del proceso de desarrollo;
- el análisis: de la estructura y la dinámica de las relaciones de género; y
- la solución: el fortalecimiento y la igualdad.

En esta sección se relaciona directamente la teoría de GED con el trabajo de desarrollo, ofreciendo sugerencias prácticas para la aplicación de programas, proyectos (1) y políticas de organización (las implicaciones en la organización son tratadas más extensamente en la siguiente sección).

La teoría del GED presenta una serie de conceptos o instrumentos de análisis que pueden servir como guía en el trabajo por el desarrollo para mejorar el enfoque de las relaciones de género. Estos instrumentos, profundizan nuestro análisis de las relaciones de género y le dan forma a las investigaciones, el diseño de los proyectos/programas y la orientación de la planificación, los procesos de control, los criterios de valoración y evaluación. También proporcionan una serie de conceptos claves alrededor de los cuales organizar la sensibilización y capacitación en el enfoque GED, así como los componentes imprescindibles de las políticas de desarrollo.

Dos mitades forman una unidad

Instrumentos conceptuales para el análisis de las relaciones de género en la comunidad:

1. La división del trabajo en función del sexo o de las relaciones de género
2. Tipos de trabajo:
 - a) productivo
 - b) reproductivo
 - c) comunitario
3. Acceso diferencial y control de los recursos (político, económico, tiempo) y beneficios.

Instrumentos conceptuales para definir el trabajo en favor del desarrollo:

4. Condición y posición
5. Necesidades básicas e intereses estratégicos
6. Niveles de participación:
 - a) como participantes
 - b) beneficiarios
 - c) agentes
7. Potencial de transformación

INSTRUMENTO #1: LA DIVISION DEL TRABAJO POR GENERO

Preguntas criticas:

- *¿ Cómo está organizado el trabajo en las comunidades que se verán afectadas por el proyecto ?*
- *¿Cuál es el trabajo que realizan las mujeres (y las niñas) (remunerado o no) ?*
- *¿Cuál es el trabajo que realizan los hombres (y los niños (remunerado o no)?*
- *¿ Qué implicancias puede tener en el logro de las metas del proyecto/programa esta división del trabajo?*
- *¿ Trata el proyecto de fortalecer o de cuestionar la división del trabajo ya existente?*

Como ya se ha mencionado en la sección anterior, tanto el hombre como la mujer pueden ser el sostén de 6US hogares o comunidades, pero el trabajo que desempeñan tiende a ser diferente en su naturaleza y valor. Estas diferencias son una parte central en la cuestión de las relaciones de género. De acuerdo con lo que se considera apropiado, la sociedad le ha adjudicado a la mujer y al hombre diferentes, papeles, responsabilidades y actividades. Esto es lo que se ha dado en llamar la División del Trabajo en Función del Sexo, pero que más precisamente es la División del Trabajo por Género.

La diferencia entre el trabajo realizado por el hombre y la mujer es una fuente de divisiones y de conflictos entre ellos. En el marco del esfuerzo conjunto por satisfacer las necesidades de subsistencia en el hogar, es también una fuente de conexiones, interdependencia, intercambio y cooperación. El enfoque denominado GED promueve siempre una perspectiva holística y reconoce los aspectos de la división del trabajo referentes a la relación de género.

Las mujeres son contribuyentes esenciales del bienestar social y económico de sus familias, pero su trabajo es menos

Dos mitades forman una unidad

valorizado que el de los hombres. Al trabajo de las mujeres se le brinda menos prestigio y remuneración y usualmente se excluye de los indicadores de la economía nacional. Puede resultar que la naturaleza y la extensión del trabajo de la mujer permanezca invisible si no se tiene conciencia de que la división del trabajo por género existe dentro de la comunidad; se pueden asumir concepciones equivocadas acerca de la organización del trabajo, quién hace qué cosas, y en que forma el hombre y la mujer pueden verse afectados por cualquier intervención en favor del desarrollo.

La división del trabajo por género es específica de cada cultura y época en particular. Puede aún variar de una comunidad a otra. Es flexible y se puede adaptar a las cambiantes condiciones del hogar (enfermedad o ausencia de un miembro clave, cambios en el ingreso económico, o necesidad de dinero, la influencia de un proyecto de desarrollo local, los efectos de la educación, y otras causas).

El análisis participativo de la división del trabajo, en la fase de identificación de un proyecto/programa permitirá a los miembros de la comunidad o a los planificadores externos comprender mejor cómo diseñar un proyecto en particular, quién deberá ser involucrado o inclusive anticipar el impacto diferencial que tendrá sobre la mujer y el hombre. En algunas situaciones, se puede analizar la diferencia de trabajo que realizan las niñas y los niños, y los hombres y mujeres adultos. Este proceso puede contribuir directamente a la concientización y al empoderamiento de la mujer, al hacer visible la extensión y la importancia de su trabajo.

El Perfil de Actividad del Esquema de Análisis de Harvard (2) es una guía práctica útil en la identificación y ordenamiento de información acerca de la división del trabajo en la comunidad en función del sexo/género.

INSTRUMENTO #2: TIPOS DE TRABAJO

Preguntas críticas:

- ¿ Qué tipo de trabajo realizan las mujeres y los hombres (las niñas y los niños)?

Dos mitades forman una unidad

- ¿ De qué forma puede el proyecto/programa afectar el trabajo productivo, o reproductivo de la mujer y del hombre en la comunidad, y de qué forma estos diferentes tipos de trabajo pueden afectar al proyecto?

Existen tres categorías principales de trabajo.

- El Trabajo Productivo incluye la producción de servicios y bienes de consumo y la comercialización (producción agropecuaria, empleo y auto empleo). Cuando se le pregunta a las personas qué hacen, las respuestas usualmente se refieren al trabajo productivo, especialmente si realizan un trabajo remunerado que genera ingresos económicos. Tanto el hombre como la mujer pueden ambos, estar involucrados en el trabajo productivo, pero en la mayoría de las situaciones, sus funciones y responsabilidades diferirán de acuerdo a la división de trabajo por género. El trabajo productivo de la mujer es usualmente menos visible y menos valorado que el del hombre.

El Trabajo Reproductivo incluye el cuidado y el mantenimiento del hogar y sus miembros incluyendo el dar a luz los hijos y su cuidado, la preparación de los alimentos, la recolección de agua y leña, las compras de provisiones, los quehaceres domésticos, y el cuidado de la familia. El trabajo reproductivo es crucial para la supervivencia del ser humano, pero aún no es considerado "trabajo real". En las comunidades más pobres el trabajo reproductivo es en la mayoría de los casos manual y requiere mucha energía y tiempo. Casi siempre es responsabilidad de las mujeres y de las niñas.

El Trabajo Comunitario incluye la organización colectiva de eventos sociales y servicios: ceremonias y celebraciones, actividades para el mejoramiento de la comunidad, participación en grupos y organizaciones, en actividades de la política local, y de otra índole. Este tipo de trabajo rara vez es considerado en los análisis económicos de las comunidades. Sin embargo, implica una considerable cantidad de tiempo voluntario y es importante para el desarrollo cultural y espiritual de las comunidades y además es un vehículo para la organización de la comunidad y su autodeterminación. Tanto

Dos mitades forman una unidad

el hombre como la mujer se comprometen en este tipo de trabajo, aunque también en esta circunstancia, prevalece la división del trabajo por género (4).

Las mujeres, los hombres, los niños y las niñas se ven involucrados en cualquiera de las tres áreas de trabajo. En muchas sociedades, la mujer realiza todo el trabajo reproductivo y la mayoría del trabajo productivo. Cualquier intervención en una de las áreas repercutirá en las otras. La carga laboral de la mujer le puede impedir participar en los proyectos de desarrollo. Si llega a participar, cualquier tiempo extra que emplee ya sea en tareas agrícolas, produciendo, capacitándose o en reuniones, representa menos tiempo disponible para las otras tareas, tales como el cuidado de los hijos, o la preparación de las comidas.

Es necesario realizar un análisis del trabajo realizado por el hombre y la mujer –de acuerdo a la división del trabajo por género- para poder:

- reconocer todo el trabajo que se realiza en la comunidad y cuál es su verdadero valor.
- planificar el impacto de los proyectos en el complejo balance de las funciones sociales y económicas de la comunidad.
- reducir la carga laboral de la mujer;
- asegurar la participación de la mujer en los proyectos.

Resulta de utilidad la identificación de la cantidad de tiempo empleado en diferentes tipos de trabajo (particularmente por la mujer), su regularidad, periodicidad, y ubicación.

El análisis del trabajo comunitario deberá identificar también los grupos de mujeres, su afiliación, y sus representantes - información muy valiosa para determinar el tipo de asesoramiento y apoyo necesario para las actividades colectivas de las mujeres.

INSTRUMENTO #3: ACCESO y CONTROL DE LOS RECURSOS y BENEFICIOS (5)

Preguntas críticas:

Recursos:

- ¿ Cuáles son los recursos productivos a los que la mujer y el hombre tienen acceso?
- ¿ Sobre qué recursos productivos ejercen control cada uno de ellos?
- ¿ Qué consecuencias tiene este esquema de funcionamiento en las actividades del programa/proyecto?
- ¿ Cómo puede el proyecto contribuir a incrementar el acceso y el control que tiene la mujer sobre los recursos?

Beneficios:

- ¿ Cuáles son los beneficios que la mujer y el hombre obtienen del trabajo productivo, reproductivo, y comunitario así como del uso de los recursos?
- ¿ Sobre qué beneficios ejercen cada uno de ellos suficiente control como para emplearlos a su antojo?
- ¿ Qué consecuencias tienen para las actividades del programa/proyecto?
- ¿ Cómo se pueden incrementar el acceso y el control que tiene la mujer sobre los beneficios?

Tanto el trabajo productivo, como reproductivo y el comunitario, requieren del uso de recursos. El trabajo y el uso de recursos usualmente genera beneficios a los individuos, los hogares y las comunidades. El enfoque denominado GED considera la accesibilidad de la mujer a los recursos

Dos mitades forman una unidad

necesarios para su trabajo, el control que ella ejerce sobre estos recursos para poder usarlos según su deseo, el acceso a los beneficios que provienen de la familia y del trabajo personal, y el control que tiene sobre estos beneficios

Los Recursos pueden incluir: **a) recursos económicos o productivos** como puede ser la tierra, equipo, herramientas, trabajo, crédito, capacidad de empleo y generación de ingresos económicos, oportunidades de empleo y generación de ingresos económicos; **b) recursos políticos** tales como organizaciones representativas, capacidad de liderazgo, educación e información, experiencia en la esfera del quehacer público, confianza en sí misma, credibilidad; y **c) tiempo** que es un recurso particularmente crítico y escaso entre las mujeres.

Beneficios, pueden incluir: satisfacción de las necesidades básicas tales como alimento, vestido y alojamiento, dinero en efectivo e ingresos económicos, posibilidad de poseer propiedades, educación y capacitación, poder político, prestigio, estatus y oportunidades de realizar nuevos intereses.

La posición de subordinación de la mujer puede limitar su acceso al control sobre los recursos y beneficios. En algunas circunstancias las mujeres pueden llegar a tener ACCESO (la oportunidad de usar algo) a los recursos, pero pueden no tener CONTROL (la habilidad de definir su uso e imponer esta definición a los otros). La mujer, en relación con el hombre, puede tener menos posibilidades de acceso o poco control sobre los beneficios que provienen de las actividades económicas y políticas. La mujer puede tener acceso al alimento pero no control sobre su distribución dentro del hogar. Puede tener acceso a los ingresos económicos a través de la producción de alimentos o de artesanías pero no control sobre cómo gastarlo. La mujer puede tener cierto acceso a los procesos políticos locales, pero poca influencia y control sobre la naturaleza de los aspectos enfocados así como sobre las decisiones finales.

El acceso y control restringido y la falta de tiempo, pueden limitar la habilidad de la mujer de participar y beneficiarse con las actividades de desarrollo, particularmente en lo referente a la toma de decisiones.

Dos mitades forman una unidad

La falta de información acerca del posible acceso y control de los recursos y de los beneficios ha llevado a sostener concepciones incorrectas acerca de qué puede lograr la mujer y de cómo puede beneficiarse de los proyectos ya sean éstos integrados o específicamente femeninos. Este es otro tipo de información necesaria para lograr los objetivos de los proyectos de desarrollo, además de la división y tipo de trabajo por género. Un análisis del acceso y control a los recursos y beneficios desde la perspectiva género ayudará a los planificadores a compensar y / o corregir la situación de la mujer, al menos dentro del proceso del proyecto. Un Perfil del Acceso y Control forma parte del Esquema de Análisis de Harvard.

INSTRUMENTO #4: FACTORES QUE INFLUENCIAN (6)

Preguntas críticas:

- ¿ Cuáles son los factores claves, -pasados, presentes, y futuros- que influyen las relaciones de género, la división del trabajo, y el acceso y control sobre los recursos?
- ¿ Cuáles son las oportunidades y las limitaciones que ofrecen estos factores en la promoción y la igualdad de las relaciones de género y el empoderamiento de la mujer?

Las relaciones de género (incluyendo la división del trabajo, el tipo de trabajo que realiza el hombre y el que realiza la mujer, y las diferencias en los niveles de acceso y de control), en cualquier sociedad sufren cambios de distinto nivel de importancia, a través del tiempo. Son muchos los factores que modelan, influyen, y cambian estas relaciones. En las sociedades occidentales las relaciones de género, se han visto muy influenciadas por diversos factores económicos, y educacionales y por el crecimiento del movimiento femenino y su fortaleza organizativa. Las relaciones de género dentro de los países subdesarrollados se han visto afectadas por

Dos mitades forman una unidad

factores tales como la economía, las condiciones ambientales, la guerra y las crisis políticas, la educación, la religión, el creciente movimiento reivindicatorio de la mujer y la influencia occidental.

La comprensión de las influencias del pasado y del presente sobre las relaciones de género, puede brindar una perspectiva de las futuras limitaciones y oportunidades que influenciarán el cambio social en general, y en particular las relaciones de género. La expansión del fundamentalismo religioso, por ejemplo, puede imponer nuevas restricciones a la mujer y limitar su habilidad para participar en proyectos y programas. Por otro lado la migración de la población masculina puede exigir de la mujer más responsabilidad, la participación en trabajos no tradicionales y mayor independencia. Distintos tipos de crisis, como guerras o sequías, pueden llegar a alterar significativamente las relaciones de género conduciendo a la mujer aunque sea solo temporariamente al desempeño de nuevas funciones sociales, como líderes, organizadores y activistas. El mismo trabajo para el desarrollo puede efectuar un cambio en, o a su vez, verse afectado por cualquiera de los siguientes factores:

- Sociocultural- cambios en el estilo tradicional de vida;
- Económico- políticas de ajuste estructural;
- Político- ,nuevas políticas, cambios de gobierno, guerras;
- Ambiental- sequía;
- Demográfico- migración de la población masculina, migración del campo a la ciudad;
- Legal- cambios en la propiedad, o en las leyes de sufragio;
- Educativo- cambios en las expectativas o en la educación de las mujeres jóvenes;
- Internacional- influencia de la cultura occidental;
- Religioso- la expansión del fundamentalismo.

EL ESQUEMA ANALITICO DE HARVARD

El Esquema Analítico de Harvard es presentado en el Case Book: Gender Roles in Development Projects, editado por Catherine Overholt, Mary B. Anderson, Kathleen Cloud, James E. Austin (Kumarian Press, 1985)

Este esquema es una herramienta de análisis muy útil que permite encuadrar y organizar la información, siendo posible adaptarla a muchas situaciones. La información recogida puede ser tan general, detallada o sectorizada como sea necesario.

El esquema puede ser un instrumento efectivo para crear capacitar o promover la concientización, tanto dentro de las organizaciones para el desarrollo, como a nivel comunitario.

El Esquema se usa para describir y analizar las relaciones de género en una comunidad determinada, pero no proporciona guías para dirigir el desarrollo. El análisis de las relaciones de género que se brinda en este manual, combina elementos del Esquema Analítico de Harvard con conceptos tales como la subordinación de la mujer, los intereses estratégicos de género, y la transformación de las relaciones de género, para lograr un enfoque de desarrollo específico que persigue la justicia social y la plena participación y autodeterminación de la mujer y el hombre.

El Esquema Analítico de Harvard presenta tres componentes principales:

- El Perfil de Actividad identifica todas las tareas relevantes productivas y reproductivas y realiza la pregunta: ¿Quién hace qué? Para lograr nuestro propósito se debe considerar una categoría de trabajo comunitario para completar la información base. Dependiendo del contexto se puede también señalar, el tiempo, la frecuencia y la ubicación del trabajo, agregando subgrupos adicionales (es decir: niñas/niños, ancianos/ancianas).

Dos mitades forman una unidad

- El Perfil del Acceso y del Control: Recursos y Beneficios identifica y enumera los recursos usados en el desempeño del trabajo que se identifica en el Perfil de Actividad. Indica quién tiene acceso y control sobre los recursos y su uso. Se pueden agregar otras categorías para los recursos políticos y económicos, y para el recurso tiempo. También se registran los beneficios que provienen de la producción familiar (y comunitaria) así como el uso de los recursos. Se expresa también si los hombres y las mujeres tienen acceso a ellos y control sobre su uso.

EL ESQUEMA ANALITICO DE HARVARD (continuación)

1. Perfil de Actividad

A. Actividades Productivas Mujeres/Niñas Hombres/Niños

Agricultura:

actividad 1

actividad 2, etc.

Generación de ingresos

económicos

actividad 1

actividad 2, etc.

Empleo:

actividad 1

actividad 2, etc.

Otras:

B. Actividades Reproductivas

Relacionadas con el agua:

Actividad 1

Actividad 2, etc.

Relacionadas con la leña

Preparación de comidas

Cuidado de los niños

Relacionadas con la salud

Limpieza y reparaciones

Relacionadas con el comercio

Dos mitades forman una unidad

Otras

2. Perfil del Acceso y Control

A. Recursos	Acceso		Control	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer

Tierra				
Equipo				
Trabajo				
Dinero en efectivo				
Educación y capacitación, etc.				
Otras				

B. Beneficios

Ingresos externos
Propiedad
Adjudicación de la propiedad
Necesidades básicas
Educación
Poder político, prestigio, etc.
Otras

3. Factores Influyentes

¿Impacto?	¿Oportunidades?	¿Limitaciones?
------------------	------------------------	-----------------------

Político		
Económico		
Cultural		
Educacional		
Ambiental		
Legal		
Internacional		
Otros		

INSTRUMENTO #5: CONDICION y POSICION

Preguntas críticas:

- ¿ Cómo y en qué medida contribuyen a mejorar las condiciones del hombre y la mujer, las actividades y políticas organizativas del proyecto/programa?
- ¿ Cómo y en qué medida contribuyen a mejorar la **posición** de la mujer dentro de la sociedad?

Los proyectos de desarrollo generalmente tienen como objetivo mejorar la condición de vida de las personas. Desde una perspectiva de género y el desarrollo, es necesario hacer una distinción entre la condición de vida cotidiana de la mujer y su posición en la sociedad. (7)

La Condición se refiere a las necesidades materiales- su esfera de experiencia inmediata. Si se le pide a una mujer describir su vida, posiblemente ella describirá su "condición": que tipo de trabajo realiza, las necesidades que ella considera tienen su hijos o ella misma (agua potable, alimentación, educación...) donde vive, etc.

La Posición se refiere a la posición económica relativa de la mujer con respecto del hombre. Se mide, por ejemplo, de acuerdo a la diferencia entre los salarios del hombre y de la mujer y de las oportunidades de empleo, la participación en los cuerpos legislativos, vulnerabilidad ante la pobreza y la violencia, y otros parámetros similares.

Dentro del hogar o de la comunidad, la mujer y el hombre pueden compartir las mismas condiciones de pobreza y desventaja y las mismas necesidades de mejoras como pueden ser la provisión de agua, una alimentación adecuada, y la salud. Sin embargo la mujer y el hombre experimentan estas condiciones y las necesidades que surgen de las mismas de forma diferente. De acuerdo a sus responsabilidades de trabajo y sus condiciones cotidianas de vida las necesidades prioritarias para las mujeres pueden ser una fuente más cercana de agua y leña, mayores ingresos económicos, y mejores servicios de salud. En cambio de

Dos mitades forman una unidad

acuerdo a la experiencia de los hombres las prioridades pueden ser una mayor superficie de tierra, mejor acceso a la tecnología e insumos agrícolas.

Los proyectos/programas de desarrollo afectan las condiciones de vida del hombre y de la mujer de forma diferente. Un proyecto de suministro de agua potable puede mejorar significativamente las condiciones de vida de la mujer, pero representar poco para las condiciones de vida del hombre. La situación podría ser inversa si consideramos un proyecto agrícola, implicando un impacto significativamente negativo para la vida de la mujer. Por ejemplo un proyecto que introduce un nuevo fertilizante vuelve la vida de 44 dos mitades forman una unidad la mujer más dura debido al incremento del trabajo de desmalezado (tarea que tradicionalmente desempeñan las mujeres).

Los proyectos/programas de desarrollo pueden afectar la posición de la mujer en forma negativa si se deterioran o eliminan áreas de actividades y control; o positivamente si se incluye a la mujer como un agente de cambio activo.

Consideremos el impacto que puede tener en la posición de la mujer un proyecto de provisión de agua que la involucre como cuidadora de la bomba, personal técnico, o miembro del comité administrador del agua de la comunidad, y educadora de la salud, comparémoslo con un proyecto en el que la mujer fuese solo usuaria de las nuevas bombas de agua. Los programas o proyectos exclusivamente dirigidos a la mujer no mejoran necesariamente su condición o posición. Esto es más probable si los planificadores son verdaderamente concientes de la importancia de las relaciones de género.

Las actividades de desarrollo han intentado atender la condición de la mujer, buscando mejorar su habilidad para desempeñar las funciones y responsabilidades tradicionales. Muchas actividades intentan resaltar su acceso a los recursos y los beneficios (especialmente el ingreso económico y la educación) sin tener en consideración la falta de control sobre los insumos, el producto y los procesos relevantes, dejando así a la mujer sin medios para desarrollar nuevas oportunidades. Se brinda poca importancia al mejoramiento de la posición relativa de la mujer con respecto al hombre ya la

Dos mitades forman una unidad

promoción de su habilidad para participar plenamente junto al hombre como agente de cambio y desarrollo.

Los indicadores del mejoramiento de la posición de la mujer son usualmente menos obvios que los indicadores del mejoramiento de su condición. Como son de carácter más cualitativo que cuantitativo, son también más difíciles de medir. Algunos de estos indicadores son: ,

- incremento en la aceptación (tanto por parte del hombre como de la mujer) de la mujer como protagonista en la toma de decisiones;
- mayor independencia personal, económica y autoconfianza de la mujer; .aumento de la participación de la mujer en el desarrollo personal, familiar o comunitario;
- nuevas organizaciones de mujeres, más visibles, y más efectivas; .mayor número de mujeres en programas de educación y capacitación;
- mejoras en la salud de la mujer y el niño;
- mejoramiento del estatus legal de la mujer;
- disminución de la violencia contra la mujer;
- aumento del control de la mujer sobre su fertilidad;
- reducción de la discriminación institucional y del sesgo en contra de la mujer;
- aumento de la conciencia pública en lo referente a las cuestiones de la mujer.

INSTRUMENTO #6: NECESIDADES BASICAS E INTERESES ESTRATEGICOS (8)

Preguntas críticas:

¿ Cómo y en qué medida las actividades y la política organizativa del programa/proyecto encara las necesidades básicas de la mujer y el hombre?

¿ Cómo y en qué medida las actividades y políticas organizativas del programa/proyecto enfocan los intereses estratégicos de la comunidad en general, y de la mujer en particular?

Los proyectos de desarrollo intentan identificar y encarar las necesidades de las comunidades con las que trabajan. El enfoque GED hace la distinción entre las necesidades básicas de la mujer y sus intereses estratégicos; los cuales están estrechamente relacionados con la condición y la posición de la mujer.

Las necesidades básicas están vinculadas a la condición de la mujer. Pueden ser identificadas y están usualmente relacionadas con condiciones de vida insatisfactorias y falta de recursos.

Las mujeres pobres de los países subdesarrollados (entre las cuales las prioridades son variadas) pueden identificar necesidades básicas relacionadas con la alimentación, el agua, la salud y la educación de sus hijos, y el incremento de los ingresos económicos. La satisfacción de estas necesidades mediante actividades para el desarrollo puede ser un proceso relativamente corto incluyendo insumos tales como equipamiento, asesoramiento técnico, capacitación, bombas manuales, clínicas o programas de crédito. Los proyectos que buscan mejorar las condiciones de vida satisfaciendo las necesidades básicas, tienden a preservar y reforzar las relaciones tradicionales entre el hombre y la mujer.

Los Intereses Estratégicos de la mujer surgen de su posición de subordinación en la sociedad. Los intereses

Dos mitades forman una unidad

estratégicos son metas a largo plazo y se relacionan con el mejoramiento de la posición de la mujer en la sociedad. Dentro de los intereses estratégicos de la población pobre en general, se halla el acceso a la participación democrática. El logro de la igualdad de género se encuentra dentro de los intereses estratégicos de las mujeres en particular. Facultar a la mujer para acceder a mayor número de oportunidades, y recursos, y a una participación similar a la del hombre en la toma de decisiones, forma parte de los intereses estratégicos de la mayoría de las mujeres y de los hombres del mundo.

Los intereses estratégicos son menos obvios y más difíciles de ser identificados por la mujer que las necesidades básicas. Como cualquier otro grupo desfavorecido, las mujeres pueden ser conscientes de su subordinación pero no llegar a entender las bases o las posibilidades de cambio. Aún en el caso en que las opciones de cambio se conozcan, las necesidades básicas y de supervivencia de la familia siguen siendo siempre las prioridades. Sin embargo, si se les brinda la oportunidad apropiada, las mujeres son generalmente capaces de describir su situación-su condición y su posición. Los intereses estratégicos siempre surgen fácilmente en las asociaciones de mujeres y en la mayoría de los procesos de concientización. Los intereses estratégicos de las mujeres como grupo incluyen:

- reducir la vulnerabilidad a la violencia ya la explotación;
- mayor seguridad económica, independencia, opciones y oportunidades;
- compartir la responsabilidad del trabajo reproductivo con los hombres y el estado;
- organizarse con otras mujeres para lograr mayor fortaleza, solidaridad y acción;
- aumentar el poder político;
- incrementar la habilidad de mejorar sus vidas y el futuro de sus hijos;
- más procesos humanísticos y de desarrollo equitativo.

Un concepto subyacente del enfoque GED es que las mismas personas deben ser agentes de su propio desarrollo. Los procesos que permiten la autodeterminación son procesos que encaran los intereses estratégicos de las poblaciones es

Dos mitades forman una unidad

decir: la plena consulta, su inclusión en la planificación y administración, la educación y capacitación, el acceso a los recursos a largo plazo, y la promoción de procesos políticos democráticos. La subordinación implica que la mujer puede ser excluida fácilmente de estos procesos. La autodeterminación de los "pueblos" puede simplemente convertirse en la autodeterminación del "hombre". Por eso, hasta que se pueda asegurar la atención de los intereses estratégicos de la comunidad mediante un desarrollo centrado en los pueblos, es importante considerar también los intereses estratégicos de la mujer en particular.

La adopción del enfoque GED no significa que se dejen de lado las necesidades básicas. El enfoque GED identifica, negocia y encara las necesidades básicas tanto del hombre como de la mujer, en una forma tal que también se dirige a los intereses estratégicos de la mujer en particular. Un proyecto para el suministro de agua, por ejemplo, buscará la inclusión de la mujer entre los miembros del comité, como cuidadoras de las bombas, como personal técnico, y educadoras de la salud. Un proyecto agrícola, incluirá a la mujer en la planificación del proyecto, promoverá la colaboración entre las mujeres campesinas, empleará a mujeres como agentes de extensión, y hará énfasis en las necesidades que tienen las mujeres de asesoramiento técnico y de una disminución de las labores agrícolas. El espectro de un proyecto agrícola se puede ampliar mediante la inclusión de actividades posteriores a la cosecha, las cuales son tareas tradicionalmente desempeñadas por las mujeres (procesado, comercialización, y almacenamiento).

A continuación se presentan ejemplos de distintas formas de enfocar los intereses estratégicos en un proyecto.

Análisis de género, efectuado antes de que comience el proyecto. Un análisis de género en la comunidad puede llevarse a cabo mediante un proceso participativo involucrando a las mujeres ya los hombres de la comunidad (en forma separada si es necesario) trabajando a nivel de base. La información puede también ser recogida a través de organizaciones comunitarias de base y trabajadores de campo. El análisis debería incluir la división del trabajo por género, el tipo de trabajo realizado, el acceso y control de los

Dos mitades forman una unidad

recursos y beneficios, y algunas indicaciones acerca de la evolución experimentada a través del tiempo y de los factores influyentes.

Un proceso participativo aumentará la conciencia a nivel comunitario de los modelos, valores, interrelaciones, desequilibrios y el impacto de su trabajo y de sus relaciones. El análisis de género proporcionará la información necesaria para mejorar la planificación y el diseño del proyecto; así como los datos básicos a partir de los cuales medir los cambios que ocurrirán con posterioridad en las condiciones y también en la posición.

- **Las consultas a las mujeres.** Mediante este procedimiento se identifican las organizaciones y asociaciones de mujeres, y sus representantes dentro del área del programa y las formas apropiadas de consulta y de trabajo conjunto. Una red de consulta puede incluir consultores locales, empleados gubernamentales, miembros del personal de las organizaciones femeninas, y líderes femeninos de la comunidad. Se buscará consejo sobre la forma de involucrar al máximo a las mujeres, de optimizar los beneficios y su participación en la toma de decisiones; y de ganar cooperación y apoyo por parte de los hombres.
- **Ganar el apoyo de los hombres.** El apoyo de los miembros masculinos de la comunidad es importante en el trabajo por el desarrollo que se realiza con mujeres tanto en proyectos/programas integrados como en los que se trabaja exclusivamente con mujeres. Se deben crear oportunidades de diálogo y negociación entre las mujeres y los hombres, para mejorar la comprensión de los beneficios que brinda, para el hombre y para la comunidad, la participación de las mujeres. Es preferible desarrollar esta estrategia con los miembros de la comunidad que han apoyado la postura desde un comienzo.
- **Aumentar las oportunidades de la mujer.** Maximizar la inclusión de las mujeres en las actividades colectivas, en las organizaciones de mujeres, y en los ámbitos; de decisión de la comunidad, fortalecer las

Dos mitades forman una unidad

oportunidades de administración, de obtención y recepción de información, de capacitación de las mujeres; y aumentar su autoconfianza y credibilidad. Todo esto requiere conciencia de las limitaciones de tiempo que tiene la mujer y esfuerzos para reducir su carga laboral.

Apoyar esfuerzos organizativos

- Proporcionar apoyo a las organizaciones femeninas locales y a las organizaciones mixtas, que trabajan en favor del cambio social y la superación de la posición de la mujer. Esto incluye las organizaciones que trabajan a nivel de base y aquellas que se preocupan de la investigación, de la defensa, y de la política del desarrollo. Es muy importante fortalecer los lazos entre organizaciones similares a nivel nacional, regional e internacional.

Favorecer la creación de conciencia de género

- Promover la sensibilización de género y las habilidades de planificación centrada en este aspecto, dentro del personal de las ONGs, instituciones, etc., incluyendo los niveles de mayor jerarquía. El proceso debería incluir discusión sistemática y capacitación, valoración de las estructuras y prácticas actuales y su impacto sobre la mujer, así como el desarrollo y la implementación de procesos de cambio.

El trabajo sobre los intereses estratégicos para cambiar la posición de la mujer, es un proceso creciente, con metas a largo plazo.

- Cada proyecto de desarrollo puede llegar a representar una pequeña contribución hacia este fin. Lo que importa es que las iniciativas de desarrollo, explícita y estratégicamente, intenten contribuir al empoderamiento de la mujer y de toda la comunidad. Las diferencias entre las necesidades prácticas y los

Dos mitades forman una unidad

intereses estratégicos establecidas por Key ,se resumen brevemente en la Parte II.D.

PREGUNTAS POR REALIZAR

Las siguientes son las preguntas que figuran en el documento elaborado por Sara Hlupekile Longwe de Zambia (9). Hemos extraído la sección denominada "Ejemplos de Preguntas para Hacer sobre la Contribución que realiza un Proyecto al Desarrollo de la Mujer".

1. Preguntas sobre la identificación del problema

- Considera la evaluación de las necesidades los problemas especiales o diferentes y las necesidades de las mujeres en la comunidad?
- Considerando el problema que fue seleccionado por el proyecto, ¿cómo afecta este problema al hombre ya la mujer en forma diferente?
- ¿Fueron consultadas las mujeres para realizar la evaluación de las necesidades, se solicitó su opinión sobre sus problemas y necesidades?
- ¿Se ha evaluado la posición de la mujer en relación con posibles problemas como la pesada carga laboral, el acceso relativamente escaso a recursos y oportunidades o la falta de participación en el proceso de desarrollo?

2. Preguntas sobre la estrategia del proyecto

- ¿Tiene como meta la ejecución del proyecto al grupo de hombres y al de mujeres?

Dos mitades forman una unidad

- ¿Han sido las mujeres de la comunidad y el grupo objeto del proyecto consultadas acerca de la manera más apropiada de superar el problema?
- ¿La estrategia de ejecución elegida considerará en forma especial a las mujeres del grupo objetivo del proyecto, por ejemplo a causa de su carga laboral más pesada?
- ¿Se preocupa la estrategia solamente de brindar beneficios a las mujeres, o también considera su creciente participación y fortalecimiento, de forma tal que logren una mejor posición para superar las situaciones problemáticas?

3. Preguntas sobre los objetivos del proyecto

- ¿Los objetivos del proyecto establecen claramente que los hombres tanto como las mujeres deben disfrutar por igual de los beneficios del proyecto?
- ¿De qué forma específicamente, el proyecto redundará en un mayor fortalecimiento de la mujer? Es decir les brindará: ¿Mejor acceso a crédito? ¿Mayor participación en la toma de decisiones a nivel de la familia y de la comunidad? ¿Mayor control sobre los ingresos económicos provenientes de su propio trabajo?
- ¿Atenta cualquiera de los objetivos del proyecto contra la división tradicional o existente del trabajo, de las tareas, de las oportunidades, y de las responsabilidades?
- ¿Existen formas específicas propuestas para promover y posibilitar la participación de la mujer en el proyecto a pesar de su ubicación tradicionalmente más doméstica y de su posición subordinada dentro de la comunidad?

4. Preguntas sobre la administración del proyecto

- ¿Existe una línea política clara acerca del manejo de la integración de la mujer dentro del proceso de desarrollo?
- ¿Se encuentran igualmente representados en el comité administrador los hombres y las mujeres de la comunidad afectada por el proyecto?
- ¿Existe necesidad de capacitación en administración sobre concientización y análisis de la cuestión de género?
- ¿Se han proporcionado a la administración los recursos humanos y el asesoramiento experto necesario para administrar y evaluar el componente de desarrollo de la mujer dentro del proyecto?

5. Preguntas acerca de la implementación del proyecto

- ¿Los métodos de implementación hacen uso adecuado de las organizaciones de mujeres ya existentes y de sus estructuras tales como clubes de mujeres, organizaciones pertenecientes a iglesias o partidos políticos?
- ¿Se incluyen mujeres dentro del equipo de implementación?
- ¿Está el grupo de mujeres considerado en la implementación del proyecto?
- ¿Existen métodos para controlar el progreso de la mujer? Por ejemplo: controlar el incremento de sus ingresos económicos, el aumento de su participación en los cargos de liderazgo, de la utilización de facilidades de crédito, de su participación en la administración e implementación del proyecto, de su influencia en los procesos de toma de decisiones.

Dos mitades forman una unidad

6. Preguntas acerca de los resultados del proyecto

- ¿Comparten las mujeres los beneficios que provienen del proyecto en forma justa en comparación con los hombres?
- ¿Logra el proyecto corregir la anterior distribución desigual de beneficios?
- ¿Brinda el proyecto mayor control a la mujer sobre los recursos materiales, mejor acceso a crédito y otras oportunidades, así como más control sobre los beneficios que resultan de sus esfuerzos productivos?
- ¿Cuáles son los posibles efectos a largo plazo si se considera el aumento de la habilidad de la mujer para hacerse cargo de sus propias vidas, comprender su situación y las dificultades que enfrenta, y actuar colectivamente para resolver sus problemas?

INSTRUMENTO #7: NIVELES DE PARTICIPACION

Preguntas críticas:

- ¿Cuál es la naturaleza de la participación de la mujer (y el hombre) en el programa/proyecto, y en la organización?
- ¿Cuál es la naturaleza del beneficio que reciben la mujer (y el hombre)?
- ¿Hasta qué punto las mujeres son agentes activos en cada etapa del programa/proyecto, de la política de desarrollo y de la implementación?

Una de las metas de muchas de las políticas desarrolladas bajo el enfoque MED es incluir más mujeres como participantes, beneficiarias y agentes. Sin embargo se necesitan metas más explícitas para definir la participación y beneficios, y la naturaleza del papel del "agente". Las mujeres han sido participantes y beneficiarias de los proyectos de desarrollo sin que esto signifique una mejora en su condición, ni un cambio en su posición. El hecho de ser un agente en un pequeño proyecto centralizado en mujeres, no la capacita para ser un agente en proyectos de desarrollo destinados a toda la población.

- **Participantes:** la participación puede tener lugar a distintos niveles o etapas dentro del proyecto, con distintas consecuencias para quienes están involucrados. El Manual de Análisis Social de Género (10) describe cuatro etapas de participación en las que las personas podrán:
- **Ser receptores** pasivos de asistencia, materiales o servicios sin estar involucrados de ninguna forma en la provisión, y sin control sobre la continuidad del suministro.
- **Tomar parte siguiendo instrucciones recibidas** participando en trabajos de tipo cooperativo o en la atención de una clínica.

Dos mitades forman una unidad

- **Ser Consultados** acerca de problemas y necesidades, análisis y posibles soluciones, aunque no necesariamente dentro del contexto. El resultado de esto puede ser una simple lista de "deseos", sin una responsabilidad o propiedad real de la comunidad.
- **Ser empoderados** para organizarse con el propósito de satisfacer sus necesidades, planificar la solución a los problemas y enfrentar la responsabilidad de las acciones de desarrollo.

El enfoque llamado GED busca la mayor participación posible a nivel de empoderamiento tanto del hombre como de la mujer, en todas las actividades de desarrollo. La concepción de diferentes niveles de participación nos ayuda a percibir como la mujer y el hombre pueden formar parte de los proyectos/programas, y en qué medida esa presencia puede contribuir a su fortalecimiento.

- **Beneficiarios:** La mujer se beneficia a corto plazo mediante la satisfacción de algunas de sus necesidades básicas, pero si la capacidad de decisión de la mujer aumenta, los beneficios serán mayores a largo plazo -para la mujer y para la comunidad-.
- **Agentes:** Una de las metas del enfoque llamado GED es la promoción de la mujer como agente de cambio - como planificadora, administradora, organizadora, asesora, miembro de comité, y educadora- dentro de los distintos niveles de actividad del proyecto. Esto se aplica a las organizaciones de desarrollo, a agencias asociadas, los asesores locales y los cuerpos administradores, y también a nivel comunitario. Son muchas las limitaciones asociadas a la posición de subordinación de la mujer que impiden que esta meta se logre fácilmente. Se requieren estrategias simultáneas: involucrar activamente a las mujeres, tanto como sea posible, dentro de las actuales estructuras; transformar oportunidades en proyectos, que puedan facilitar la transformación de las mujeres en agentes de desarrollo.

Dos mitades forman una unidad

Las mujeres son usualmente agentes en proyectos específicamente diseñados para mujeres, lo que es indispensable para encarar sus necesidades específicas y para generar en ellas confianza, habilidades y experiencia organizativa. Estos proyectos deberían pretender capacitar a la mujer sin excluirla de los principales procesos de desarrollo.

INSTRUMENTO #8: POTENCIAL DE TRANSFORMACION

Preguntas críticas:

- ¿ En qué forma contribuye o contribuirá el proyecto/programa a la transformación de las relaciones de género ?
- ¿ En qué forma contribuye o contribuirá en la transformación de las relaciones entre los desfavorecidos y los más favorecidos?

La posición subordinada de la mujer no es un estado estático ni tampoco es experimentada de la misma forma por todas las mujeres. No es necesariamente aceptada en forma pasiva por la mujer ni tampoco impuesta agresivamente por el hombre. A lo largo de la historia, las mujeres han desafiado la desigualdad de género y las limitaciones que esto impone a su potencial como seres humanos. Se han obtenido, y se seguirán obteniendo, conquistas significativas, mediante el esfuerzo de las mujeres apoyadas, a veces, por el hombre.

La posición del hombre es también modelada por la sociedad, y él también padece diferentes niveles de opresión. A pesar de que el hombre se ha resistido ante la aparente amenaza a su poder relativo, también ha participado en el cambio de relaciones y actitudes, y se ha beneficiado de la nueva asociación con la mujer. Las relaciones de género son potencialmente transformables. El enfoque proyectivo llamado GED, persigue y facilita activamente, este potencial.

Kate Young, la directora de la ONG Británica de las Mujeres, sugiere que el pensamiento estratégico se facilita mediante la noción de "potencial de transformación", con el que se establece qué métodos tienen mayor potencial para liderar el

Dos mitades forman una unidad

cambio en las relaciones género y la posición de la mujer. ¿Posee el proyecto el germen del cambio? ¿Desarrollan los participantes confianza y habilidades que le servirán en otras actividades? ¿Apoya el proyecto los esfuerzos por organizar y abordar aspectos relacionados? ¿Se crean alianzas y coaliciones con otros grupos?

En todas las sociedades tienen lugar procesos que tienden a mejorar el nivel de vida, y la posición de la mujer. En la mayoría de los países los movimientos de la mujer tienen ya una historia considerablemente larga y la toma de conciencia de estos movimientos deberá ser parte de nuestro análisis social de género. El apoyo que proporcionamos participa y contribuye al proceso de transformación según lo determinen los mismos pueblos.

El cambio social no tiene lugar sin conflicto, esfuerzo, pérdidas, y costo. Las consecuencias y los riesgos son experimentados por las mujeres y los hombres cuyas vidas se están cambiando. Tenemos la responsabilidad de asegurar que las personas en general, y las mujeres en particular, sean capaces de identificar y determinar sus propias metas y procesos de cambio; y que el apoyo que reciban de agencias externas sea confiable, flexible, responsable y sensible a las necesidades de compromiso y de ritmo propio.

NOTAS FINALES

1. Usamos la palabra "proyecto" para definir actividades o iniciativas limitadas, de corto plazo. Un "programa" es algo más amplio, usualmente más duradero e involucra una serie de actividades alrededor de un tema o con una serie de objetivos relacionados.
2. El Harvard Analytical Framework (Esquema de Análisis de Harvard) es una herramienta de investigación y planificación desarrollada por Catherine Overholt y sus colegas. See Overholt (1985).
3. Esta serie de categorías fue originalmente desarrollada por Caroline Moser en Moser y Levy (1986) y Moser y Peake (1987).

Dos mitades forman una unidad

4. El uso que hará Moser de este concepto era más limitado y preciso. Su concepto de "administración comunal" (community managing) se refiere solamente al trabajo de la mujer relacionado con el consumo colectivo. Ver Moser y Levy (1986) y Moser y Peake (1987).
5. Estos conceptos también se basan en el Harvard Analytical Framework-Overholt (1985).
6. Estas preguntas también se basan en el Harvard Analytical Framework- Overholt (1985).
7. Es de utilidad la discusión que realiza Kate Young sobre estos tópicos. Ver Young (1988).
8. Estos conceptos han sido elaborados tanto por Carolina Moser como por Kate Young. Ver Young (1988). Moser y Levy (1986), y Moser y Peake (1987).
9. Sara Hlupekile Longwe. Extraído de "Criteria for Analyzing a Project's Contribution towards Women's Development", presentado en la Consultoría de Partnership Africa Canada Gender and Development, Nairobi, Kenya. Mayo, 1990 Impreso en el reporte de Gender y Development Consultation (PAC: 1 Nicholas St. #300. Ottawa, Ont K1N 787).
10. Coady International Institute (1989).

Dos mitades forman una unidad

I.C IMPLICACIONES y ESTRATEGIAS PARA LAS ONGs

1. INTRODUCCION

¿Cómo puede la retórica del enfoque GED sostenida por las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) traducirse en mejores actividades para el desarrollo? La comprensión y la aceptación del análisis denominado GED por parte de los participantes de los talleres es un pequeño primer paso, pero aún queda mucho por hacer para que los proyectos y programas desarrollen políticas equitativas en lo referente a las relaciones de género.

En este capítulo se exponen algunas de las implicaciones que pueden tener la adopción y la integración del enfoque GED dentro de las estructuras de trabajo y organización. En la Parte II.B se brindan algunas sugerencias para la realización de talleres con el fin de guiar a los participantes en el desarrollo de estrategias de cambio.

2. LIMITACIONES DE LA CAPACITACION EN EL ENFOQUE GED

El objetivo de la capacitación en el análisis GED es mejorar las actividades de desarrollo realizadas por las ONGs. La participación en los talleres de GED aumenta la comprensión de las relaciones de género y de su importancia dentro del proceso de desarrollo.

El enfoque denominado GED incluye instrucciones específicas para las prácticas dentro de los procesos de desarrollo: recoger la información adecuada acerca de la división del trabajo por género y de las relaciones de género; identificar y encarar las prioridades de la mujer y el hombre en los programas y proyectos; contribuir explícitamente en el mejoramiento de la posición de la mujer; y maximizar la plena participación del hombre y de la mujer en la toma de decisiones sobre su propio desarrollo.

Dos mitades forman una unidad

Las metas no se logran mediante la simple exposición y aceptación por parte de los miembros del personal, del análisis GED. Se requiere un cambio significativo en el pensamiento y las prácticas de la ONG. El cambio dentro de la organización requiere liderazgo, compromiso, recursos y estrategias a corto y largo plazo cuidadosamente desarrolladas. Los miembros jerárquicos pertenecientes a la administración de la organización, así como su cuerpo de directores y otros miembros del personal deben estar convencidos de la validez del análisis GED y de la necesidad de cambio. Es posible que genere resistencia, particularmente en el momento de proponer cambios que afecten la equidad de género, y la redistribución de los escasos recursos.

La tarea resulta más sencilla si se realizan talleres internos de GED con la participación del personal, y si es posible, de los miembros del directorio, de forma tal que toda la organización pueda responder al análisis. Algunos de los resultados que se pueden lograr son: un abierto conocimiento de las áreas donde existe apoyo o resistencia; un proceso de diálogo y negociación; un compromiso firme sobre cierto nivel de cambio o un proceso dirigido hacia el cambio; y un acuerdo acerca de las estrategias a corto y largo plazo. Una meta inicial en un taller interno es el acuerdo acerca del proceso a seguir para encarar la cuestión de género.

La situación puede ser más difícil para los participantes individuales que representan organizaciones en un taller de GED en el que participan varias agencias; teniendo luego, al regresar a su organización, que tomar la iniciativa en el proceso de cambio.

Este es un desafío particular para los participantes que no se encuentran en posiciones jerárquicas dentro de la administración. Es importante que tanto los talleres internos como los que se realizan a nivel de varias organizaciones brinden a los participantes el apoyo y la oportunidad adecuada para:

- Evaluar la relevancia que tiene el enfoque GED para su organización;
- Determinar como se deberían aplicar el análisis y los conceptos; y

Dos mitades forman una unidad

- Desarrollar estrategias realistas a corto ya largo plazo; incluyendo un plan de acción con los pasos a tomar a continuación, ya sea a nivel individual o de organización.

3. IMPLICANCIAS DE LA INTEGRACION DE GED DENTRO DE LAS ONGs

La adopción del enfoque GED exige que las ONGs desarrollen sensibilidad en relación con la cuestión de género, y que promuevan activamente el empoderamiento de la mujer, en todos los niveles y en todos los aspectos de su trabajo. Esto significa que aceptan que las relaciones de género no son un problema insignificante que sólo preocupa a la mujer, sino un factor importante del desarrollo que puede influir en el éxito del proyecto, y la eficiencia con la cual el proceso de desarrollo mejora la calidad de vida de la población pobre. La integración del enfoque GED dentro de la trama de la organización puede llegar a requerir un proceso de orientación, capacitación y diálogo con el personal, los trabajadores voluntarios, y el personal asociado en otros países (contrapartes). Es posible que se necesiten cambios en el desarrollo del proyecto, en la implementación, y las prácticas de control. Cuando se busca la coherencia entre lo que se practica y lo que se predica se llega a cuestionar el desequilibrio de género dentro de las mismas estructuras administrativas y de manejo.

Las personas que trabajan en favor del desarrollo y que no son capaces de ver o reconocer la importancia del trabajo de la mujer dentro del contexto de su propia organización, es difícil que laboren en forma efectiva con las mujeres que pertenecen a otros contextos. Los promotores del desarrollo que no tienen una clara comprensión de que las mujeres se encuentran en desventaja en todas partes, y que esta situación inhibe los esfuerzos en favor de mejores condiciones de vida para las poblaciones pobres, generalmente serán incapaces de distinguir entre los procesos que ofrecen un apoyo real al empoderamiento de la mujer, de aquellos que son sólo sustitutos, producto de la popularización del tema de los "problemas de la mujer".

CCIC (1987)

Dos mitades forman una unidad

La integración del análisis GED dentro de las organizaciones para el desarrollo puede requerir algunos o todos los aspectos que figuran a continuación:

- el compromiso, apoyo, liderazgo, y la responsabilidad de los miembros jerárquicos de la dirección para lograr la integración del análisis GED.
- la creación de un mecanismo para la integración del enfoque GED, (que puede incluir un comité, dedicación de tiempo de trabajo del personal, o una persona dentro del personal, y un compromiso con una estrategia o procesos específicos);
- generar sensibilidad con respecto a la cuestión de género dentro de toda la organización;
- compartir y reformular el análisis de GED con los contrapartes extranjeros;
- desarrollar pautas de organización o políticas basadas en el análisis GED;
- cambiar la visión de los "proyectos de mujeres", para llegar a integrar la preocupación por la perspectiva de género en todos los proyectos y programas;
- cambiar los sistemas de administración de los programas/proyectos para enfocar mejor la cuestión de género, promocionar intereses estratégicos de la mujer y evaluar el impacto que ejercen los proyectos sobre el hombre y la mujer;
- controlar el impacto sobre las mujeres en todas las etapas del programa/proyecto;
- recoger los datos de las relaciones socioeconómicas de género antes del proyecto en las áreas que serán afectadas por él;
- aumentar el número de mujeres en las posiciones de jerarquía del proyecto, y en los puestos de administración;

Dos mitades forman una unidad

- considerar la igualdad en las remuneraciones y la eliminación de los ghettos femeninos allí donde existan; e
- introducir una acción positiva en el reclutamiento, en la provisión de personal y en el desarrollo de las políticas concernientes a los recursos humanos.

Dos mitades forman una unidad

**GENERO Y CAPACITACION PARA EL
DESARROLLO**

PARTE II

II.A.

DESARROLLO DEL PROGRAMA DE CAPACITACION

1. INTRODUCCIÓN

En la Parte 11 se considera el aprendizaje, la enseñanza, y la aplicación del enfoque GED en un taller u otra situación de aprendizaje. Esta presentación proviene de la experiencia en programas de capacitación en el análisis de las relaciones de género, de distinta duración. La organización y la forma del material fue concebida con el objetivo de maximizar su utilidad en la planificación y entrega de los talleres en GED.

La Sección A nos conduce a través del proceso de planificación y de algunos aspectos a considerar cuando se desarrolla el programa de capacitación en GED. En La Sección B se señalan algunos ejercicios que han resultado de mayor utilidad. Los aspectos recurrentes en la capacitación en la cuestión de género se comentan brevemente en la Sección C.

La Sección D (Resumen para Capacitación) contiene una variedad de recursos –datos de la ONU y resúmenes del material que ha sido presentado en la Parte I- que "" pueden ser usados en carteles, guías o volantes. La sección E presenta ejemplos de las agendas de algunos talleres.

El propósito de la capacitación en el análisis de género es:

- mejorar el nivel de comprensión de la cuestión de género y su impacto en el desarrollo, y
- proporcionar una guía práctica para la implementación de programas, proyectos, y políticas de desarrollo más efectivas y sensibles a las relaciones de género.

Los talleres y las sesiones de orientación de GED pueden ser dirigidas a distintos tipos de audiencias. Es posible seleccionar, adaptar y usar distintas partes del material presentado, de acuerdo a distintas necesidades. El objetivo

Dos mitades forman una unidad

primordial de estos capítulos es, sin embargo, apoyar la capacitación en el enfoque GED del personal de las ONGs involucrado en proyectos en el exterior y / o en programas de educación para el desarrollo.

La capacitación en el análisis llamado GED, cuya finalidad es guiar un cambio en la programación y organización, puede incluir tres componentes: una orientación sobre el enfoque GED y sus orígenes; la aplicación práctica del enfoque GED a un programa típico ya situaciones que surgen dentro de un proyecto; y una guía para la integración del enfoque dentro de las actuales estructuras de trabajo de las organizaciones.

Estos componentes corresponden a los niveles de aprendizaje que se deberían dar en un taller: información y conocimiento; adquisición de destrezas y cambio de conducta; cambio de actitudes.

2. PLANIFICACION DE LA CAPACITACION EN "GENERO y DESARROLLO"

Se deben tomar una serie de decisiones en el momento de planificar una sesión de capacitación en género y desarrollo.

- **Establecer la capacitación en el contexto.** ¿Cómo se puede relacionar la capacitación con otros elementos o aspectos del proceso de mejoramiento de la programación y de las políticas? ¿Es la capacitación el siguiente paso lógico dentro de su organización?
- **Fijación de metas.** ¿Tiene su organización una estrategia de capacitación y cómo encaja el análisis de género y desarrollo dentro de ella? ¿Qué se puede lograr dentro del tiempo disponible? ¿Existen recursos para continuar la capacitación o es ésta la única oportunidad de incursionar en este aspecto?
- **Identificación de la audiencia.** ¿A quiénes se va a dirigir la capacitación? ¿Quién se encuentra disponible para asistir? ¿Cuál sería la combinación ideal de personas? ¿Se está organizando el taller solamente para personal nacional o participarán también representantes de organizaciones extranjeras?

Dos mitades forman una unidad

- **Selección de capacitadores/facilitadores.** Esta selección es un aspecto clave para el éxito de la experiencia de capacitación. La simple lectura o estudio del manual no es suficiente para transformar a alguien en un buen capacitador. La habilidad de conducir una capacitación requiere un fuerte arraigo en el análisis GED, en la práctica dentro del proceso de desarrollo, en el feminismo y en la capacitación facilitación. Es importante que el capacitador elegido sea una persona "creíble" para los participantes de la experiencia.

La elección depende de qué tipo de taller se pretende realizar y de quiénes participarán. Probablemente se preferirá un capacitador que resulte familiar a la organización o al grupo, o que al menos comprenda la perspectiva de desarrollo de la agencia organizadora.

¿Qué es preferible un capacitador hombre, mujer o utilizar ambos? Esto dependerá de sus metas, de la audiencia y de quién se encuentra disponible. Reconocemos la necesidad de capacitadores hombres, y pertenecientes a grupos minoritarios visibles. Usted puede, también, querer adiestrar aprendices, combinando en el mismo equipo capacitadores menos experimentados con personas que poseen mayor experiencia.

Dedique tiempo al capacitador antes del taller para que queden en claro las metas y las expectativas y juntos, puedan trabajar en el diseño.

- **Selección/invitación de recursos humanos.** Los talleres usualmente incluyen representantes de organizaciones que laboran en campos afines. dentro y fuera del país y lo miembros de organizaciones femeninas, También, usted puede considerar necesario invitar a alguien experto en un estudio de caso específico, si éste fuera un aspecto importante dentro del taller. Se deberá hacer un esfuerzo para incluir dentro de los recursos humanos a algunos trabajadores del desarrollo experimentados y relacionados con América Latina y el Caribe.

Dos mitades forman una unidad

- **Establecimiento de la duración del taller.** Siempre genera tensiones el definir cuánto tiempo se dedicará a la comprensión y dominio de un concepto nuevo y cuánto tiempo las personas estarán lejos de sus trabajos regulares. Usted deberá analizar este aspecto. Las consideraciones presupuestarias también se deberán tener en cuenta
- **Localización de la actividad.** El local donde se lleve a cabo la actividad puede tener una gran influencia sobre los participantes. ¿Es confortable el lugar escogido? ¿Se dispone de un lugar adecuado para discusiones en grupos pequeños? ¿Existen ventanas suficientes para evitar el encierro? ¿Prefiere disponer de una residencia especial para el taller (esto es preferible para evitar interrupciones, pero a veces es demasiado costoso)?

3. EL PÚBLICO DEL TALLER

Los talleres de capacitación de GED pueden estar dirigidos a una gran diversidad de público, dentro de la comunidad de ONGs y sus relaciones, y también pueden tener objetivos de distinto tipo. Entre el público y los participantes se pueden encontrar miembros: del directorio, de los comités de programas y otros trabajadores voluntarios, estudiantes, grupos de público especialmente interesado, personal jerárquico y de administración del proyecto, miembros del personal en general, personal de campo, agencias asociadas, participantes en el proyecto.

Los talleres pueden estar diseñados para organizaciones con proyectos en el exterior, o con programas de educación para el desarrollo de base en el propio país, o para ambos tipos de organizaciones a la vez. Los participantes pueden pertenecer a diversas organizaciones o a una sola. Las metas pueden abarcar desde la orientación -aumento de la conciencia sobre los aspectos relacionados con género entre los voluntarios, estudiantes y público interesado- hasta profundizar la capacitación para un cambio de las estructuras de organización y de las prácticas. Los talleres pueden ser de carácter introductorio y general, o dedicados a una tarea específica como puede ser desarrollar la política de GED o los

Dos mitades forman una unidad

instrumentos de planificación, o el análisis de un proyecto específico.

Los talleres sobre este enfoque pueden ser diseñados para satisfacer las necesidades de cada audiencia en particular. En el momento de planificar es importante identificar las motivaciones de la audiencia, las perspectivas que poseen sobre género, y cual será el ambiente apropiado para favorecer la participación. Es importante la definición anticipada del perfil del grupo humano con el que se va a trabajar, para decidir cuánto tiempo se dedicará a los antecedentes, si es o no necesario incluir un punto específico sobre feminismo, si es preferible concentrarse en un área específica, o cuánto tiempo se dedicará al debate teórico.

4. PRINCIPIOS DE CAPACITACION y APRENDIZAJE SOBRE GED

La capacitación en la cuestión de género debe basarse en experiencias de carácter participativo. Si se espera que la capacitación conduzca a un cambio real, los participantes deben desempeñar un papel activo para llegar a definir qué entienden por el enfoque GED, mediante la 'aplicación práctica en el trabajo de su organización, y en el desarrollo de estrategias que de manera realista incorporen el análisis al pensamiento y operación de la organización. Para presentar o demostrar el análisis GED y sus aplicaciones se deberán emplear situaciones típicas y estudios de casos. El taller debe desarrollarse en forma vivaz, e incluir técnicas variadas: grupos de discusión grandes y pequeños; grupos de "cuchicheo" de 2 o 3 personas, dramatizaciones, ejercicios de acción, estudios de casos, videos, y presentaciones cortas. Las presentaciones en forma de conferencias deben ser cortas y reducidas al mínimo, seguidas de una oportunidad de reflexión, discusión, y aplicación. Se deben sintetizar y resumir todas las discusiones, las conclusiones y los aspectos claves para el aprendizaje.

La capacitación en el análisis de género debe relacionar el análisis, a la experiencia personal de los participantes y al contexto del lugar donde se desarrolla la actividad. Ciertos factores relevantes del contexto variarán, por ejemplo: género

Dos mitades forman una unidad

y pobreza; género y agricultura; género y tecnología apropiada...

Los talleres deben partir de la comprensión que tienen del tema los participantes, sus preocupaciones, su experiencia, su vida cotidiana.

La capacitación en el análisis de género debe incluir interacción y apoyo mutuo entre r los participantes. La promoción de la igualdad de género dentro del trabajo para el desarrollo es un aspecto delicado y controversial que presenta un desafío a las creencias y las conductas personales, las estructuras tradicionales, y las pautas culturales. En algunos casos los participantes deberán enfrentar la situación de tener que regresar a su organización a tratar de promover un cambio en un medio que ofrece resistencia. Los participantes mejorarán su comprensión, su apoyo y su compromiso, al compartir sus perspectivas, preocupaciones y estrategias durante las discusiones y ejercicios grupales. Los capacitadores deberán ser colaboradores y no directivos; promover la reacción genuina de los participantes; y dedicar tiempo a la clarificación de aspectos complejos; evitar los juicios, las recetas, las instrucciones o los dogmas. Se debe hacer uso óptimo del conocimiento y la experiencia de cada participante.

5. NIVELES DE INTERES EN GED

La cuestión de género, resulta un tema polémico que provoca reacciones en casi todas las personas. Las reacciones pueden abarcar una variada gama que va desde el apoyo entusiasta, hasta los sentimientos igualmente fuertes que consideran que no es necesario ni culturalmente apropiado concentrarse en la mujer. Las reacciones pueden estar estrechamente relacionadas con los distintos puntos de vista personales y las experiencias vividas en relación con la visión de género, o a las presiones profesionales. El facilitador / capacitador del análisis GED debe estar preparado para ubicarse frente a las distintas respuestas que surjan durante la discusión del análisis de género y desarrollo:

- **Nivel personal:** Todas las personas tienen su propia forma de reaccionar con respecto a la cuestión de

Dos mitades forman una unidad

género, de acuerdo a su experiencia personal, su conducta y su nivel de comprensión.

- **Nivel profesional:** Los profesionales del desarrollo pueden responder ante la cuestión de género desde de una perspectiva fundamentalmente laboral (aunque también, pueden entrar en juego las reacciones personales). Pueden considerarla como una imposición innecesaria que agrega carga laboral, una cuestión que ya está siendo encarada con o sin énfasis especial en la mujer, o un aspecto válido que las organizaciones aún no saben bien cómo encarar.
- **Nivel organizacional:** Algunos miembros del personal pueden sentir una preocupación especial o sensibilidad por la igualdad de género dentro de su organización, y pueden considerar que es necesario realizar un cambio. Puede haber resistencia e incertidumbre por la forma en que los cambios deben introducirse y por lo que corresponde exactamente hacer.
- **Nivel político:** Es posible que haya gente interesada e involucrada en el problema de género desde una perspectiva política, y en favor de la promoción de la liberación de la mujer, los derechos humanos y la justicia social.
- **Nivel social:** Los trabajadores voluntarios, investigadores, profesionales del desarrollo social y otros pueden tener particular interés en el análisis de género desde el punto de vista social de las relaciones humanas y del desarrollo de la comunidad.
- Uno de los desafíos que presenta la capacitación en GED es que los individuos y las organizaciones pueden llegar a responder desde diferentes niveles al análisis de género. Las creencias personales pueden diferir de la práctica profesional. Las estructuras organizativas internas pueden contradecir las metas de desarrollo. Las políticas de equidad en cuanto a género pueden no llegar a traducirse en prácticas igualmente equitativas.

Dos mitades forman una unidad

El aprendizaje dentro del campo de género y desarrollo puede crear contradicciones que llegan a representar desafíos y retos. Hace falta habilidad en la conducción para ofrecer el apoyo que las personas necesitan, cuando toman conciencia, y se debaten entre las contradicciones y la consecuente necesidad de cambio.

II.B. MODULOS DE CAPACITACION y EJERCICIOS

En esta sección se presenta la guía para la utilización de varios ejercicios que pueden ser usados en las sesiones de capacitación sobre el análisis de género.

1. INTRODUCCIONES y FORMACION DE GRUPOS

Los ejercicios de introducción y formación de grupos al inicio del taller pueden ayudar a los participantes a relajarse; conocerse unos a otros rápidamente; desarrollar una atmósfera de apoyo y aprendizaje cooperativo; y descubrir qué tipos de recursos y experiencias existen entre ellos. Estos ejercicios son especialmente necesarios si los participantes provienen de distintas organizaciones y no se conocen unos a otros, pero son también adecuados para el caso de talleres internos donde los participantes pueden pertenecer a diferentes departamentos o no están habituados al aprendizaje ya la planificación en grupo. La duración del taller determinará la cantidad de tiempo que se dedicará a los ejercicios introductorios y de ambientación.

La introducción realizada por el capacitador deberá establecer las reglas del juego para la creación de un ambiente de aprendizaje propicio, (es decir ofrecer a cada uno la oportunidad de: expresarse, comprometerse a participar activamente, respetar el punto de vista de los demás, etc. Es muy importante que los participantes se sientan con libertad de manifestar su desacuerdo, expresar sus opiniones, y discutir entre sí y con los capacitadores los distintos aspectos que surjan.

Los siguientes son sólo algunos de los ejercicios que se pueden emplear en las etapas iniciales del taller:

Presentaciones: Las presentaciones de los participantes, de los recursos humanos y de los capacitadores deben durar lo necesario para satisfacer el interés de los primeros por sus compañeros, informando acerca de la organización a que pertenecen, ya qué se dedican. Cada persona puede agregar

Dos mitades forman una unidad

una referencia breve acerca género (tal vez un ejemplo de igualdad o de cambio en las relaciones de género a nivel del hogar o en su lugar de trabajo).

Una introducción apropiada a la cuestión de género: Si el grupo es pequeño y el tiempo la permite, se puede pedir a los participantes que se tomen unos minutos para escribir en un papel los siguientes ítems (para ser usados luego como su presentación):

1. dos cosas que le gusta hacer y que son consideradas como típicas de su género;
2. dos cosas que odian hacer y que son típicas de su género;
3. dos cosas que le gusta hacer y que son consideradas como no tradicionales de su género, y
4. dos cosas que realmente desean poder hacer y que no son tradicionales

Si los miembros del grupo se conocen un poco entre sí (como sería el caso en un taller interno), se les puede pedir que entre los comentarios escriban una mentira, y el resto del grupo deberá luego, decir cuál es el comentario que no es verdadero. Este ejercicio toma alrededor de media hora, si se considera un grupo de unas 12 personas.

Perfil de los participantes y de las organizaciones: Se puede obtener rápidamente un perfil de los participantes y de sus organizaciones si responden a las siguientes preguntas levantando las manos:

- ¿Son los proyectos/programas identificados y planificados por el personal con base en la ciudad? ¿Por el personal con base en el campo? ¿Por contrapartes extranjeras? ¿Por otros? ¿Quiénes?
- ¿Quiénes están involucrados en la identificación y planificación de los programas/proyectos? ¿En la valoración y selección? ¿En la implementación y la administración? ¿En el control y la evaluación?

Dos mitades forman una unidad

Sociométricos (1): Los sociométricos son ejercicios visuales activos, en los cuales los participantes miden su situación o posición en relación con un aspecto particular ubicándose físicamente ellos mismos a lo largo de una línea o regla imaginaria (puede ser en la pared), para usarla como punto de referencia.

Este ejercicio puede servir para identificar la variada gama de sentimientos y experiencias que existe entre los participantes.

Primeramente se le pide a los participantes que se ubiquen a lo largo de una línea imaginaria para indicar su acuerdo (o desacuerdo) con respecto a las distintas perspectivas de un tema. Por ejemplo se le puede pedir a los participantes que se ubiquen de acuerdo a la medida en que las mujeres son consideradas como un grupo de trabajo específico en su organización (no son identificadas, son implícitamente identificadas, son explícitamente identificadas como un grupo especial, son consideradas el grupo principal sobre el que se trabaja, las mujeres son el grupo de trabajo exclusivo); o cómo se encara la perspectiva MED en su organización (puede ser que los participantes aún no se encuentren familiarizados con el análisis llamado GED) (actividades no explícitas, algunos proyectos bajo el enfoque MED, un comité o personal que trabaja en el enfoque MED, criterios desde la perspectiva MED para todos los proyectos, una política bajo este enfoque, etc.). También se pueden ubicar de acuerdo al papel que ellos piensan que la mujer debe jugar dentro del desarrollo... y así se puede hacer con otros aspectos. En cada caso se forma una línea representando la variedad de situaciones y experiencias que existen entre los participantes.

Como segundo paso se pide a los participantes que comenten con sus vecinos en la línea **por qué** ellos piensan así (no qué piensan): es decir en qué experiencia o creencia se basa su posición. El facilitador interroga alternativamente a las personas que se encuentran a lo largo de la línea, y les hace la misma pregunta. Pueden hacerse preguntas suplementarias. Para terminar se les pregunta a los participantes si desean cambiar de posición debido a lo que han escuchado. El capacitador puede inducir una breve discusión acerca de la disposición del grupo en la línea, sus implicancias, cómo se siente la gente en relación con su posición y qué cambios les gustaría hacer.

Dos mitades forman una unidad

Es importante que los ejercicios sociométricos no sean amenazantes, ni establezcan juicios. Se debe explicar que todos estamos aprendiendo acerca del análisis de género, que las organizaciones se encuentran todas en diferentes niveles en relación con este aspecto y que poseen diferentes estrategias para satisfacer las necesidades de la población con que trabajan. Las posiciones identificadas deben ser concebidas como parte de una experiencia continua y no como posiciones que puedan ser calificadas como erradas o acertadas.

Esta técnica es también útil para explorar y mejorar la comprensión de los diferentes puntos de vista. La pregunta **debe** ser enunciada de forma que legitime ambos extremos de la línea, alentando a las personas a manifestar su posición real.

Las perspectivas de los participantes: En las primeras sesiones del taller se deben poner de manifiesto las perspectivas, los valores, las actitudes y las experiencias de los participantes relacionadas con el tema mujer y desarrollo y género, así como sus expectativas acerca del taller. Esto puede ser el objetivo de un pequeño ejercicio grupal. Se pueden hacer las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los aspectos claves para usted y para su organización, relacionados con la mujer o género y desarrollo?
- ¿Cuál ha sido su experiencia con mujer/género y desarrollo (MED/GED)?
- ¿Cuáles son sus expectativas con respecto a este taller?

Este ejercicio debe incluir tiempo para la reflexión individual (los participantes toman notas durante algunos minutos); comparten y discuten en grupos pequeños de cuatro personas anotando dos o tres aspectos y expectativas comunes, y comentan los resultados en plenario (60-90 minutos).

La información obtenida mediante este ejercicio puede ser usada para ajustar el contenido y el proceso de este taller

Dos mitades forman una unidad

respondiendo mejor a la comprensión e intereses de los participantes.

La Filosofía sobre Género y Desarrollo: El análisis denominado GED promueve el empoderamiento de la población pobre mediante el mejoramiento de su acceso a los recursos, de sus habilidades y del poder político necesario para lograr y sostener un nivel de vida satisfactorio. La mayoría de las ONGs comparten esta filosofía aunque es posible que no lo manifiesten en forma explícita. Si los participantes no comparten este enfoque del desarrollo, es poco probable que acepten el análisis GED.

Es más fácil explicar y comprender el análisis GED si se lo puede relacionar directamente con el mandato de la organización a la que pertenece el participante (Si la meta es aumentar la autosuficiencia y la autodeterminación de la población pobre; y las mujeres representan la mitad de la misma; el objetivo no puede ser alcanzado sin un esfuerzo especial por mejorar la posición de la mujer). Por eso es útil que los participantes identifiquen y compartan estos mandatos desde las primeras etapas del taller.

Carteles autoadhesivos: Es un ejercicio desafiante, breve, y relajante a la vez. Se pide a los participantes que durante algunos minutos escriban frases, de alrededor de 8 palabras o menos, para hacer carteles autoadhesivos que describan la filosofía de desarrollo y el mandato de sus organizaciones. La frase deberá indicar la población que se atiende, el problema más importante, y la meta de la organización en relación con ese problema. Por ejemplo: "Eliminar la pobreza mediante el aumento de la autosuficiencia de la población pobre". Este ejercicio puede representar un desafío porque no todas las organizaciones tienen una filosofía explícita de desarrollo, y no todos los miembros de su personal la conocen. Se pueden escribir las frases en tiras de papel para luego pegarlas en las paredes y que así sirvan de futura referencia.

Una versión alternativa del ejercicio, que puede ser útil en una etapa posterior del taller, es que los participantes escriban una frase, del tipo de las que se usan en los carteles autoadhesivos, que describa el enfoque GED. Por ejemplo: "Combata la pobreza: Dele poder a la mujer". Otro desafío a

Dos mitades forman una unidad

encarar puede ser escribir los carteles sin usar el lenguaje típico del desarrollo.

2. PRESENTACION DE UNA REVISION HISTORICA

El propósito de presentar una revisión histórica en un taller de GED es proporcionar el contexto para el análisis GED y mostrar la evolución del pensamiento en lo referente a la mujer y el desarrollo. Muchos de los trabajadores del desarrollo no están familiarizados con la teoría del desarrollo y no tienen claro los orígenes de MED o de GED. Una revisión histórica brinda una base común de antecedentes.

La revisión histórica puede también resaltar la relación existente entre la teoría y la práctica. Aunque las personas no tengan conciencia del hecho, sus acciones se basan en sus teorías. Una presentación que muestre como los enfoques han cambiado a través del tiempo puede traer a discusión, también este aspecto.

Al preparar la revisión histórica usted puede querer incluir varios aspectos:

- los enfoques de desarrollo (teoría de la modernización, teoría de la dependencia, hipótesis de los donantes principales y cómo han cambiado a lo largo del tiempo);
- historia del movimiento global de la mujer;
- historia de los principales esfuerzos (regional o internacional);
- la historia y evolución de la organización con la que usted está trabajando.

Como parte de la segunda fase de este manual se desarrollan los elementos para las historias y los ejemplos de las presentaciones

El tiempo disponible y el tipo de audiencia determinarán la duración y el de la revisión histórica. En los talleres introductorios realizados con las ONGs, usualmente se incluye

Dos mitades forman una unidad

una presentación breve (30 minutos) de las teorías del desarrollo y su evolución y una crítica del enfoque MED. La forma más apropiada de presentar la revisión histórica es mediante una pequeña conferencia, en la que se usan carteles preparados con base en el resumen que se ha proporcionado o en otros recursos, resaltando los enfoques del desarrollo, los aspectos y eventos claves, y el impacto sobre la mujer. La presentación puede ser seguida de comentarios y de discusión.

Para las ONGs que trabajan en educación y desarrollo y su público, y para los grupos feministas, es más apropiada una exploración de la historia en forma más detallada así como de las influencias de los enfoques MED/GED. Si se presentan las diferentes etapas históricas en su totalidad, se pueden usar varios presentadores para cada etapa y así realizar una descripción de la evolución más completa.

Introducción al análisis de género

Una premisa del enfoque denominado GED es que las relaciones desiguales de género, que han sido determinados por la sociedad y pueden ser cambiados por ella, son un gran obstáculo. Esta situación incide negativamente en el nivel de vida de las mujeres pobres del mundo (y los hombres) y en la completa participación de las mujeres en los procesos de desarrollo. Las estrategias de GED buscan crear relaciones de género más igualitarias, y exigen de los trabajadores del desarrollo la comprensión de las estructuras, del impacto y de la flexibilidad de estas relaciones.

Estos ejercicios pueden ser usados para: aclarar el concepto de género; personalizar la experiencia en este aspecto; y reforzar la idea de que las características y las relaciones de género son una construcción social perpetuada por los valores, las instituciones y las prácticas, y que por lo tanto pueden ser influenciadas y cambiadas.

Estos ejercicios toman generalmente entre 30 a 60 minutos. Pueden servir como introducción al concepto de género en las etapas iniciales del taller y en los talleres de mayor duración permiten un cambio de ritmo.

Dos mitades forman una unidad

Teniendo presente lo delicado del tema, los facilitadores deben promover las discusiones sobre las relaciones de género que los participantes -y capacitadores- experimentan en sus hogares y lugares de trabajo.

a) Ejercicio de los Mitos (45-60 minutos)

Objetivo: Aumentar la conciencia de las actitudes y de los valores sociales relacionados con género y de la forma en que éstos cambian con el correr del tiempo.

Se pide a los participantes que hagan, y luego discutan, una lista de los mitos culturales acerca del hombre y de la mujer. Los participantes pueden preparar ejemplos, con anterioridad, para agregarlos a los que surjan en el taller. Aunque los participantes no crean en los mitos citados, se pueden comentar sus orígenes, los cambios de imagen, y su impacto.

Algunos mitos pueden ser:

- los campesinos son hombres;
- los hombres tienen una mente más lógica y racional, las mujeres son más emocionales;
- las mujeres tienen dificultad en cooperar y no trabajan bien en grupo;
- las mujeres tienen dificultad en trabajar con números, en ciencias y tecnología;
- la mayoría de las familias están compuestas de un hombre, el jefe de familia, una mujer y sus hijos;
- los niños sufren cuando su mamá trabaja fuera de la casa.

b) Ejercicio del árbol de los valores y de las actitudes (2) (30 a 60 minutos)

Objetivo: Mejorar la conciencia sobre la estructura de género, de cómo la sociedad perpetúa las relaciones de género, cómo las experimentan los hombres y las mujeres, y las formas en que pueden cambiarse.

El ejercicio del árbol se introduce mediante la discusión acerca de cuáles son las actitudes y los valores relacionadas con

Dos mitades forman una unidad

género (se pueden pedir ejemplos del país de origen y del área), qué tipo de instituciones y sistemas dan forma, perpetúan y refuerzan estas actitudes, y en qué tipo de prácticas resultan.

Se necesita un gran esquema de un árbol. Los participantes identifican los valores y las actitudes relacionadas con la cuestión de género en su propia cultura y los ubican o escriben alrededor de las raíces del árbol. Se identifican las instituciones y sistemas que perpetúan y refuerzan estas actitudes y las ubican a lo largo del tronco y las ramas del árbol, las hojas serán las prácticas de género.

Al trabajar con grupos pequeños cada grupo puede crear su propio árbol, o cada tres grupos pueden preparar una parte del árbol. Los árboles pueden inclusive representar diferentes culturas. Por ejemplo:

- Raíces: "El trabajo de las mujeres es menos valioso", "Las mujeres son mejores para realizar los trabajos pequeños y detallados".
- Tronco: El sistema educativo: la economía del hogar vs. los negocios, artes vs. ciencias, el énfasis en los deportes que se da a la educación de los varones; el sistema legal: diferencia en el tratamiento de las víctimas de la violencia, en derechos de la propiedad.
- Hojas: " A las mujeres se les paga menos que a los hombres por un trabajo similar o igual", "El trabajo en el hogar es desvalorizado por lo que se espera más voluntarismo por parte de las mujeres".

En una reunión general, se discute y resume la "estructura" y sus relaciones dentro del árbol, y su influencia en el cambio de valores, actitudes y prácticas. ¿Cuáles son los elementos que figuran en el árbol más fáciles de cambiar -valores y actitudes, instituciones, prácticas- y cómo puede realizarse el cambio? ¿En cuál de las áreas tienen más impacto los cambios? ¿Cuál de las áreas/partes del árbol (o elementos que participan en la subordinación de la mujer) podemos aspirar a cambiar en nuestro trabajo por el desarrollo? Este ejercicio puede emplearse para detectar un aspecto específico que se esté enfrentando y así desarrollar una estrategia apropiada.

Dos mitades forman una unidad

c) Ejercicio de la línea de la vida (30 a 60 minutos)

Objetivo: Desarrollar mayor conciencia de la forma en que los valores personales y las prácticas de género pueden ser influenciadas y cambiadas.

Los participantes dibujan una línea que comienza en el momento de su nacimiento y termina en el momento actual. Luego representan en esta línea los factores más importantes que a lo largo de toda su vida, influenciaron y conformaron sus valores y actitudes con respecto a la mujer. Se pueden incluir algunos factores como: los padres, la iglesia, la educación formal, el trabajo, el matrimonio, la paternidad, alguna persona, o experiencia personal en particular. Se deberá indicar la naturaleza de la influencia. Se comentan las líneas de la vida representadas en grupos pequeños y luego se hace un resumen de los aspectos más importantes en reunión plenaria.

d) Ejercicio de las Relaciones (30 a 60 minutos)

Objetivo: Crear mayor conciencia de las relaciones personales de dominación, subordinación, e igualdad que todos experimentamos, y de las condiciones y factores que las originan.

Los participantes hacen una lista de las personas con las que sostienen las relaciones más estrechas: a nivel personal o familiar, en el lugar de trabajo, en la comunidad, ya sean hombres o mujeres; y luego señalan, para cada caso, en qué medida se sienten iguales, subordinados o dominados.

Se representan ellos mismos con un círculo en el centro de la hoja. Luego representan los individuos de la lista, hombres o mujeres de acuerdo a una clave convenida de antemano, y se los ubica según el tipo de relación existente: arriba, al mismo nivel o debajo del círculo. Se comentan los cuadros en grupos pequeños, y las conclusiones obtenidas se resumen en reunión plenaria (por ejemplo se pregunta: ¿Se repite algún esquema?, ¿Se circunscriben los hombres o las mujeres a algún área en particular?).

4. EL PROBLEMA ¿POR QUE NECESITAMOS UN ANÁLISIS DE LA CUESTION DE GENERO y DESARROLLO?

Es importante asegurar la correcta comprensión de la naturaleza del "problema" de las mujeres en los procesos de desarrollo, tal como se lo presenta en la Parte I. En este problema se pueden señalar dos aspectos.

- La mayoría de las mujeres del mundo continúan siendo oprimidas, vulnerables y desfavorecidas.
- Las perspectivas, preocupaciones y necesidades de las mujeres, hasta el momento, no han sido tomadas en cuenta, y las mujeres (es decir la mitad de la población) .no obtienen beneficios sustanciales de los procesos de desarrollo. Son numerosas las iniciativas de desarrollo que han vuelto más difícil la vida de las mujeres. Es posible ilustrar este aspecto rápidamente, presentando carteles con las estadísticas proporcionadas por la ONU y con las cifras que figuran en la Parte II.D, examinándolas en grupo en un breve ejercicio de ambientación. Se puede distribuir un dato estadístico a cada grupo pequeño de 3-4 participantes, para que discutan durante 5-10 minutos, las posibles implicancias en el desarrollo y luego se puede exhibir el cartel con el dato estadístico y exponer un resumen.

También, en grupos pequeños o bien con todo el grupo, se pueden discutir algunos ejemplos resumidos de proyectos que han fracasado en su intento de incluir o beneficiar a la mujer.
(3)

5. PRESENTACION DEL ENFOQUE GED

La forma en que la teoría y los instrumentos analíticos del enfoque GED se presentan dependen del tiempo disponible, de los objetivos del taller y de las características del grupo con el que se va a trabajar. A continuación se sugieren ejercicios y modelos de sesiones:

Dos mitades forman una unidad

a) Establecimiento del contexto: Introducción del Análisis GED

Una forma efectiva de introducir el enfoque GED, es permitir que los participantes desarrollen, con la ayuda de material audiovisual o escrito, su propio análisis de la cuestión de género. Como ejemplo tenemos la primera de las tres partes del video: "**Con estas manos: Como las Mujeres Alimentan Africa**" (4). Este video muestra a través de los ojos de una mujer, la vida de una familia rural en Burkina Faso, y los esfuerzos que realizan para cultivar los alimentos. Se puede pedir a los participantes que lo analicen desde la perspectiva de una ONG que va a apoyar un proyecto agrícola en esta comunidad. En este caso se pueden hacer los siguientes tipos de preguntas:

- ¿Cuál es la información sobre las mujeres y los hombres que considera importante ?
- ¿Cuál es el trabajo doméstico y agrícola que hacen las mujeres y cuál es el que hacen los hombres en esta comunidad?
- ¿En qué actividades comunitarias o ceremoniales toman parte cada uno de ellos?
- ¿Qué importancia tiene para la supervivencia de la comunidad el trabajo que realiza la mujer, y el que realiza el hombre?
- ¿Cuáles son los intereses, preocupaciones, y necesidades diferentes que pueden tener la mujer y el hombre?
- ¿Qué tipo de mejoras se necesitan?
- ¿Cómo pueden intervenir las mujeres y los hombres en las mejoras citadas?

Estas preguntas inducen al análisis de algunos conceptos que no son desarrollados a lo largo de este taller: la división del trabajo por género; el trabajo productivo, reproductivo y comunitario; el acceso diferencial y el control de los recursos y

Dos mitades forman una unidad

beneficios; las diferencias en cuanto a los intereses, necesidades y prioridades; las diferentes áreas de toma de decisiones; y la importancia de la mujer como productora central en los procesos de desarrollo:

- ¿Cuáles son los recursos (tierra, tecnología, tiempo, etc.) a los cuales tiene acceso la mujer y el hombre respectivamente?
- ¿Cuáles son las necesidades básicas que tienen respectivamente el hombre y la mujer? ¿Cuáles de estas necesidades están siendo atendidas?
- ¿Qué soluciones encuentran las mujeres para sus problemas?
- ¿Cuáles obstáculos impiden concretarlas?
- ¿Qué beneficios reciben las mujeres y los hombres de estos proyectos?
- ¿Quién tiene control sobre estos beneficios?

Se puede usar otro video para realizar este análisis introductorio. Los filmes, videos, o el material escrito que se use en estos ejercicios deben ser bastante breves y deben proporcionar información explícita sobre las relaciones de género, los recursos, y la organización del trabajo en una comunidad en particular. Se pueden describir situaciones del país o de otras naciones. Un ejercicio introductorio del análisis GED de alrededor de 45 minutos de duración, puede incluir un audiovisual o una lectura de menos de 10 minutos de duración, como máximo unas 4 preguntas para analizar, y una amplia discusión en grupo.

Una alternativa posible es el análisis de un caso particular de desarrollo. Puede ser un proyecto inventado como un estudio de caso escrito, el video de un, proyecto, o un proyecto real conocido por los participantes (en un taller interno de una organización). Se puede interrogar acerca de cuál es la información sobre las relaciones de género que la comunidad conoce y asume (quién hace qué tipo de trabajo, o quién tiene acceso a qué recursos, o quién puede tomar qué decisiones, etc.).

Dos mitades forman una unidad

Qué impacto tiene esto en el diseño de los proyectos, sobre la participación del hombre y de la mujer, particularmente a nivel de la toma de decisiones, y de los beneficios que reciben respectivamente la mujer y el hombre de los proyectos.

Si se usa un proyecto interno, es importante que el capacitador esté bien informado y preparado para facilitar la discusión, y que el ejercicio no sea percibido como una evaluación o una crítica. La única finalidad del ejercicio es sensibilizar a los participantes con respecto a la cuestión de género. El análisis de GED y las herramientas se presentan usualmente antes de que se usen estudios de casos más completos.

d) Presentación de la teoría del análisis GED y de los instrumentos de análisis

Se puede presentar la teoría GED y las herramientas en una sola sesión, según la duración del taller (preferiblemente luego de una revisión histórica y algún análisis participativo de la cuestión de género, tal como se sugirió anteriormente). El material puede también organizarse en una serie de presentaciones y ejercicios a lo largo de varios días.

La presentación única puede basarse en la Parte I (el enfoque GED y los instrumentos de análisis), o en otros documentos que presenten el análisis, resaltando la comprensión de los puntos claves, los conceptos y las instrucciones. Se debe describir brevemente cada concepto, incluyendo la explicación de cómo puede ser usado como instrumento para el análisis y la planificación. La preparación de carteles o titulares, (y folletos) mejora la presentación y proporciona una referencia para las preguntas y discusiones. La presentación no debe durar más de 45 minutos, con una media hora para discusión, como máximo. Al comienzo el análisis GED puede parecer complejo y tal vez confuso. Se debe disponer del tiempo necesario para discutir y clarificar.

c) Resumen del enfoque GED

La introducción de GED, presentada en la Parte II.D, resulta útil como resumen. Incluye la situación de la comunidad, las acciones y las estrategias que permiten alcanzar la equidad, la

Dos mitades forman una unidad

sustentabilidad y el desarrollo participativo. Puede usarse al finalizar una presentación única, para concluir un día de trabajo, como revisión para comenzar el día siguiente, o como cierre luego de varios días de exploración del enfoque GED.

La guía en forma de cuadro puede proporcionar una ayuda visual para una presentación oral que explique como cada comunidad con la que se trabaja tiene un conjunto de relaciones sociales establecidas y de condiciones que afectarán y serán afectadas por las actividades del proyecto.

- **Estrategias/acciones de desarrollo:** Algunos de los elementos que contribuyen a la construcción de estrategias efectivas para la creación de relaciones equitativas e igualitarias de género, dentro de las actividades de un proyecto/programa son: emplear el proceso de análisis social y de género para descubrir las características específicas de una determinada comunidad; establece(un proceso continuo de consulta a las mujeres ya los hombres (puede ser necesario realizar un proceso de consulta separado con las mujeres, incluir la identificación de contactos y organizaciones, etc. y desarrollar una estrategia de comunicación específica); identificar y encarar la condición y las necesidades prácticas del hombre y de la mujer; encarar los intereses estratégicos a largo plazo de la mujer para mejorar su posición; y encarar los intereses estratégicos comunitarios para mejorar la situación económica y política.

6. LA INTEGRACION DEL ENFOQUE GED EN LAS ORGANIZACIONES

Los talleres de GED deben disponer del tiempo necesario para que los participantes consideren los siguientes puntos:

- En qué medida coinciden y aceptan el análisis denominado GED;
- En qué medida el análisis y sus conceptos son importantes y útiles para su organización;

Dos mitades forman una unidad

- Cuáles son las estrategias más efectivas y las acciones a seguir para incorporar el enfoque GED dentro de sus organizaciones;

Las sesiones y los ejercicios que se sugieren a continuación pueden ayudar a responder la pregunta: "¿Desde aquí a dónde nos dirigimos?" Algunas sesiones son apropiadas solamente para talleres que incluyan una o algunas pocas organizaciones similares. Otras pueden ser usadas con participantes de varias organizaciones diferentes.

a) Valoración del análisis y conceptos de GED (aproximadamente 1 hora)

Esta sesión se presenta a continuación de la presentación del enfoque GED y de la aplicación de los conceptos a los estudios de casos y situaciones de trabajo. La situación ideal sería que los participantes hubieran tenido un tiempo, tal vez una tarde, para reflexionar sobre el análisis y su experiencia en estudios de casos. El propósito de la sesión es determinar en qué medida ha sido aceptado el análisis GED y cuáles son los conceptos que pueden aplicarse dentro de la organización involucrada. Las siguientes preguntas deben presentarse y discutirse en grupos pequeños, con un poco de tiempo para la reflexión individual. Los resultados se comparten en el plenario.

- ¿Cuáles aspectos del enfoque GED son importantes y relevantes para su organización ?
- ¿Qué herramientas analíticas serían útiles para su organización y cómo podrían aplicarse?

b) Visión Organizacional (aproximadamente 1 hora)

Esta sesión ayuda al establecimiento de las metas relativas a la perspectiva de género. Los participantes imaginan como serían sus organizaciones en el futuro cercano si llegaran a ser completamente sensibles y equitativas en lo que se refiere a género. Lo ideal es que este ejercicio se desarrolle con grupos de participantes que pertenezcan a la misma organización. En el caso de una agencia muy grande se puede dividir al grupo según las áreas de trabajo (es decir: administración de proyectos, personal, programas especiales,

Dos mitades forman una unidad

etc.). Se pueden discutir y sintetizar los resultados en un plenario. Si los participantes pertenecen a organizaciones diferentes, los individuos pueden reflexionar, tomar notas, y discutir sus ideas con otros participantes de organizaciones similares. La tarea de los participantes es la de considerar cuáles de las siguientes áreas son relevantes para su organización desde la perspectiva de género y el desarrollo:

- conciencia y actitudes de la organización con respecto a las cuestiones de género.
- procesos para la identificación, planificación, y evaluación de los programas y proyectos en el extranjero;
- relaciones con las contrapartes del extranjero;
- desarrollo de la programación de educación;
- estructuras y procedimientos de provisión de personal y de administración.

El facilitador puede pedir a los participantes que, suponiendo que sus organizaciones ya fuesen sensibles hacia la cuestión de género, ¿Cómo les gustaría que estuvieran enfocando este tema dentro de un lapso de unos tres años (o en el período de tiempo que consideren apropiado)? ¿Con respecto a la cuestión de género, cuáles políticas (explícitas o implícitas) de capacitación, criterios de proyectos o programas y prácticas de desarrollo, mecanismos de control, estructuras y políticas de personal -si es que existe alguna- les gustaría ver implementadas?"

c) Análisis.. FODA (aproximadamente 1 hora)

La visión de una organización con sensibilidad con respecto a género puede implicar un significativo cambio de la organización. Probablemente se necesitarán recursos tales como tiempo, personal y fondos. Será inevitable que surjan obstáculos, pero también fortalezas y oportunidades que resultarán de utilidad para promover la nueva concepción. El propósito de esta sesión es capacitar a los participantes para que comiencen a desarrollar estrategias realistas de incorporación de GED dentro de sus organizaciones. No sólo es importante que los participantes abandonen el taller con

Dos mitades forman una unidad

una clara concepción de lo que "debería ser", sino que también desarrollen algunas ideas acerca del "cómo" lograrlo.

Durante esta sesión, los participantes evalúan las amenazas externas y debilidades internas que existen para alcanzar su concepción dentro de sus organizaciones; así como las fortalezas y las oportunidades que pueden favorecerla. Se identifican las acciones que pueden reducir las amenazas y las debilidades, y crear oportunidades. A este análisis también se le llama el Análisis PODA (6). Lo ideal es que este ejercicio sea usado internamente para el desarrollo de una estrategia organizacional, y empleando los mismos grupos pequeños del ejercicio anterior. En los talleres en los que participan varias organizaciones, este ejercicio puede servir para que los participantes individuales estimen qué pasos deben seguir al regresar a sus organizaciones, y se debe realizar partiendo de una base individual. Según el tiempo disponible se pueden comentar los resultados en grupos pequeños o en plenario. Los aspectos que se deben encarar son:

- Cuáles son las amenazas y debilidades que dentro de su organización pueden dificultar la incorporación del análisis GED. Haga una lista de acuerdo al orden de dificultad que presentan.
- ¿Cuáles son las fortalezas y oportunidades del análisis, GED que existen en su organización? Enumérelas en orden de importancia.
- ¿Desde una perspectiva realista, cuáles son las acciones que pueden tomarse en los próximos 6-12 meses para reducir o eliminar las debilidades y amenazas, en especial las más importantes?
- ¿Cuáles son las acciones que se pueden tomar para mejorar y crear las fortalezas y oportunidades, particularmente las más importantes?

Al introducir este ejercicio y estas preguntas, se debe mencionar, que, aunque de ser más fácil llevar adelante acciones que creen fortalezas y oportunidades, puede llegar a ser más efectivo trabajar en la disminución de las debilidades y amenazas.

Dos mitades forman una unidad

d) Desarrollo de una Estrategia Organizacional y un Plan de Acción (aprox. 1 hora)

El propósito de esta sesión es ayudar a los participantes a planificar de forma realista, aquello que ellos y sus organizaciones pueden hacer para dar continuidad al taller y ser más efectivos en lo referente a género. Es un ejemplo de como los participantes pueden crear una estrategia organizacional (7). En grupos formados por miembros de una sola organización o individualmente, los participantes escriben una serie de objetivos y un plan de acción para iniciarlo en los próximos 6-12 meses. El plan de acción se realiza con base en los resultados del ejercicio del análisis FODA. Se pueden compartir los objetivos y los planes en plenario o en grupos pequeños. Los componentes de una sesión de planificación de estrategia y de acción son:

- Identificación de las metas a largo plazo: Establecer la meta principal (por ejemplo: "Aumentar la eficiencia de la organización en el desarrollo mejorando su capacidad para encarar la cuestión de género y reduciendo las desigualdades de género).
- Identificación de las áreas claves de acción: Basándose en los ejercicios anteriores, (Visión Organizacional, Análisis de la Organización), enumere de una a tres áreas claves hacia las cuales sea necesario dirigir los esfuerzos para lograr su meta (por ejemplo: el compromiso de los miembros jerárquicos de la administración, capacitación para otro sector del personal, el proceso de revisión de proyectos, la distribución de los recursos, la política organizacional etc.). Justifique brevemente sus elecciones.
- Identifique los objetivos: Elija uno o más objetivos a corto plazo para los cuales tiene, usted o su organización, los recursos necesarios para alcanzarlos dentro de un plazo de 6-12 meses. Este objetivo debería ser una enunciación de una condición que se considera deseable, que no existe en la actualidad, y que se puede definir cualitativa y cuantitativamente (por ejemplo: "Establecer, para fin de año, un proceso efectivo de control del impacto potencial de los proyectos sobre la mujer").

Dos mitades forman una unidad

- Desarrollar un plan de acción: El logro del o los objetivos requerirá acción y movilización de los recursos y de los intereses. Esto debe ser el contenido de un plan de acción que responda las preguntas: " ¿Quién, qué, dónde, cuándo, cómo, y qué recursos se necesitan?".
- Desarrollar instrumentos de control: ¿Cómo podrá usted evaluar la evolución del progreso de las iniciativas? ¿Puede usted realizar cambios una vez iniciado el proyecto? ¿Cuáles serán los indicadores que controlará? ¿A quién consultará?
- Desarrollar un plan de evaluación: ¿Cómo sabrá si los objetivos se alcanzan? ¿Cuáles serán los indicadores? ¿La evaluación deberá exceder el plan de acción para incluir indicadores de cambio de actitudes y de prácticas de organización?

Se puede usar un cuadro para desarrollar el plan de acción. Se hace una lista con las áreas de acción más importantes que ya han sido identificadas y con las acciones a corto, mediano y largo plazo también identificadas. El siguiente cuadro es un ejemplo (8):

e) Desarrollo de una Política con respecto a Género y Desarrollo

No es indispensable que haya una política específica de MED/GED en la organización para que se tenga una programación sensible a la cuestión de género; y el tener una política específica de MED/GED (9) no significa, necesariamente, que haya programas y proyectos sensibles en este campo. Sin embargo, una política explícita y un proceso de implementación- puede ser una forma efectiva de clarificar y determinar la posición de la organización con respecto al tema de género, de desarrollar metas y objetivos específicos, y de sistematizar el uso de un enfoque de género y desarrollo.

El desarrollo de un política organizacional de MED/GED puede llegar a ser el tema de un taller interno de larga duración, o de una serie de actividades. La sesión sugerida en este taller sirve solamente para introducir el tema, explorar

Dos mitades forman una unidad

qué es una política de MED/GED, cuál es su propósito, y qué puede incluirse en su formulación.

NOTAS FINALES

1. Esta técnica fue empleada por Rieky Stuart y el Instituto Coady Internacional.
2. Fue desarrollado por Tony Scoggins y Rieky Stuart en el Instituto Internacional Coady.
3. Rogers (1980) suministra algunos ejemplos de cómo las actitudes y los sesgos de algunos trabajadores del desarrollo occidentales han perjudicado los programas de desarrollo que hubieran tenido un impacto positivo en los países del Tercer Mundo.
4. Disponible en el DEC Films, Centro de Educación para el Desarrollo, 394 Euclid Ave. Toronto, M6G 2S9 (416)925-9338.
5. Disponible en COSO Departamento de Educación, 300-135 Rideau sT., Ottawa, K1N 9K7 (613)563-1242.
6. Este ejercicio se basa en un instrumento de resolución de problemas y planificación, El Esquema de Análisis de La Fuerza de Campo, desarrollado por Kurt Lwin en "Frontiers en Group Dynamics: I. Concept, Method and Reality in Social Sciences: Social Equilibrium and Social Change". En Human Relations, 1974, I (1).
7. Esta sesión fue desarrollada y presentada por Rieky Stuart en el taller de Género y Desarrollo del CCIC y MATCH, que tuvo lugar en Ottawa, en Febrero de 1990.
8. Este cuadro fue desarrollado por Carole Houlihan para el taller de GED del CCIC que tuvo lugar en Toronto, en Abril de 1991.
9. Muchas organizaciones van a seguir usando el enfoque MED Mujeres y Desarrollo (Women and Development), en lugar de GED "Género y Desarrollo" (Gender and Development).

II.C. ASPECTOS RECURRENTES

Algunos temas surgen una y otra vez en los talleres de GED. Se debe alentar el debate entre los participantes, pero los capacitadores deben prepararse para facilitar y guiar la discusión.

1. LA AGENDA FEMINISTA OCCIDENTAL y LA INADECUACION CULTURAL

Una crítica que usualmente se le hace al enfoque GED, es que "impone una agenda feminista occidental" a otras sociedades; o que el tratar de cambiar las relaciones de género mediante programas/proyectos de desarrollo es culturalmente inadecuado.

El análisis GED que se presenta en esta serie de instrumentos ha evolucionado a partir de criterios de desarrollo que provienen tanto del Sur como del Norte. Tiene fuertes raíces en el Tercer Mundo. La conciencia de un esfuerzo en contra de la opresión de la mujer y de la desigualdad no es exclusiva de Occidente. Los movimientos de la mujer son activos en todos los países del mundo y algunos de ellos han obtenido importantes victorias en su lucha por mejorar la posición de la mujer. Como agentes de desarrollo, todos los trabajos que realizamos y aquellos que realizan nuestros asociados implican intervención y promueven cierto grado de cambio. La introducción de un nuevo sistema de agua, la forestación social, la educación del adulto, la administración organizacional, el desarrollo comunitario o el empoderamiento de la mujer, son todas imposiciones que serán aceptadas o rechazadas por aquellos a quienes les afectan.

Las culturas de otras naciones no son ni más estáticas ni más armoniosas que las nuestras. Los pueblos en todas partes se esfuerzan por encontrar justicia y oportunidades. Muy fácilmente se supone que las relaciones de mayor igualdad para la mujer (o de cualquier grupo oprimido) implican inadecuación cultural y, para que esto sea creíble, es necesario que la mujer (o el grupo en cuestión) lo confirme.

Dos mitades forman una unidad

El enfoque GED nos ayuda a nosotros, como agentes externos, a no imponer nuestras propias concepciones. No debemos intentar alterar, en otros países, las relaciones de género existentes. Solamente los hombres y las mujeres afectados pueden hacerlo. Los hombres pueden resistirse ante la igualdad de género. Son las mismas mujeres las que pueden decidir qué estrategias y acciones son apropiadas para su situación. Nuestro papel debe ser asegurar que las mujeres tengan la oportunidad, la capacidad, el espacio y el apoyo que necesitan.

2. HABLANDO DE GED CON LOS ASOCIADOS

El desarrollo del enfoque de género y desarrollo (GED), a nivel de organización no puede hacerse si no tienen lugar la discusión continua y las buenas relaciones con las partes asociadas al proyecto. Desde el momento en que las decisiones políticas tomadas por la ONG tienen un impacto directo en estas relaciones, las partes asociadas deben ser incluidas en las discusiones.

Muchas ONGs no están directamente involucradas en el diseño de los proyectos, pero brindan apoyo a iniciativas que son diseñadas e implementadas directamente por diversas organizaciones. Es esencial la inclusión de tales grupos en la capacitación sobre género y desarrollo. Existen varias posibilidades para profundizar la discusión.

- Acercarse a la concepción de las organizaciones de la mujer y de los movimientos de la mujer en la región para generar consultores, capacitadores, conferenciantes, y expertos.
- Intercambio de documentación en ambas direcciones.
- Invitar a los representantes de las organizaciones asociadas a participar en talleres en el país.
- Comités conjuntos para esbozar recomendaciones de políticas o mecanismos específicos de planificación de proyectos/ programas.

Dos mitades forman una unidad

Al igual que sucede con el enfoque de género y desarrollo, la teoría y la práctica de la asociación para el desarrollo entre el Norte/Sur se encuentra todavía en evolución. Sus comentarios con referencia a este tema son muy importantes. Permítanos conocer qué está haciendo.

3. CONSULTAS A LAS MUJERES

Una estrategia clave de GED es establecer un proceso de consulta permanente y de interacción con la mujer y con las organizaciones de mujeres. A veces se considera a las mujeres como inaccesibles: se deben seguir los canales tradicionales de comunicación con ya través del hombre. Una vez más, se puede aconsejar a las mujeres acerca de cómo consultar. Los contactos iniciales son usualmente más fáciles con las organizaciones de mujeres, con los brazos o ramas de organizaciones populares y con el personal de los programas gubernamentales que pueden ayudar a desarrollar contactos con las mujeres y sus organizaciones y con sus líderes de base. Se requiere información acerca de la asociación formal e informal, de la red de asociaciones, de las organizaciones y de los representantes de las mujeres.

Recuerde que las mujeres no hablan con una sola voz. Simplemente porque sea una mujer no quiere decir que ha reflexionado mucho acerca de la cuestión de género. En el momento de buscar asesoramiento o experiencia, es importante dirigirse a las mujeres activas en este campo.

4. CONFLICTO y RESISTENCIA

Una de las metas del enfoque GED es una sociedad más democrática y participativa. Nuestros esfuerzos para transformar las relaciones de género y otras relaciones de poder se enfrentará con la resistencia y el conflicto frente a quienes se benefician ejerciendo el poder sobre otros. La resistencia y el conflicto han estado siempre presentes en los cambios. Sin embargo no se debe hacer ninguna suposición acerca de la extensión y de la rigidez de la posible resistencia.

Los hombres son también víctimas de su socialización ya veces no han considerado el impacto de las actuales relaciones o de las opciones de cambio. Los hombres

Dos mitades forman una unidad

perderán la exclusividad de su poder al compartirlo con la mujer pero también ganarán una responsabilidad compartida y una familia y comunidad más fuerte.

Se disminuirá la resistencia si los hombres ven, por si mismos, los beneficios: Esto puede lograrse si se los incluye en los procesos de concientización que revelan el impacto negativo de la exclusión de la mujer y las ventajas de una mayor participación de ella en los procesos de desarrollo. El enfoque GED será menos probable que conduzca a la armonía que a un "nivel de campo de juego" sobre el que las mujeres y los hombres puedan establecer un diálogo, una negociación y un compromiso. Las mujeres sabrán mejor cómo negociar con los hombres y cómo manejar la resistencia. Ellas deben determinar cuáles riesgos y conflictos valen la pena enfrentar .

Su experiencia en esta área puede ser útil para otros. Permítanos conocerla.

2. DE MED A GED

Los enfoque "MED" y "GED" a veces son usados indistintamente. En este cuadro se señalan algunas diferencias básicas entre el enfoque MED, tal como se nos ha presentado a nosotros, y la perspectiva de análisis GED de la manera en que se presenta en esta publicación. Esta es una variación bastante simplificada que puede usarse a modo de presentación o como folleto. Existen numerosas variaciones sobre ambos temas.

Dos mitades forman una unidad

MUJER EN EL DESARROLLO	GENERO Y DESARROLLO
<p>1. El Enfoque</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un enfoque que considera a la mujer como el problema 	<ul style="list-style-type: none"> • Un enfoque hacia el desarrollo.
<p>2. El Tema Central</p> <ul style="list-style-type: none"> • .La Mujer 	<ul style="list-style-type: none"> • Las relaciones entre los hombres y las mujeres
<p>3. El Problema</p> <ul style="list-style-type: none"> • La exclusión de la mujer (la mitad de la fuerza de producción) de los procesos en desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> • Las relaciones de poder desigualdades (ricos y pobres, mujeres y hombres) que no permite un desarrollo equitativo y la plena participación de la mujer
<p>4. La Meta</p> <ul style="list-style-type: none"> • La integración de la mujer en los procesos de desarrollo existentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Un desarrollo equitativo y sustentable, con las mujeres y los hombres en la toma de decisiones
<p>5. La Solución</p> <ul style="list-style-type: none"> • La integración de la mujer en los procesos de desarrollo existentes 	<ul style="list-style-type: none"> • El empoderamiento de la mujer y de los más desfavorecidos. • La transformación de las relaciones de desigualdad
<p>6. Las Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de Mujeres • La Mujer como un componente • Proyectos integrados • Aumentar la productividad de la mujer • Aumentar los ingresos de la mujer para mantener la economía familiar 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar/Encarar las necesidades prácticas de las mujeres y las de hombres determinadas por ellos mismos para mejorar su condición. • Encarar al mismo tiempo los intereses estratégicos de la mujer • Encarar los intereses estratégicos de la población más pobre a

Dos mitades forman una unidad

	través del desarrollo centrado en las personas.
--	-------------------------------------------------

3. INTRODUCCION SOBRE GED: RESUMEN

Esta es otra guía que puede ser empleada para presentar las ideas o puntos más importantes del enfoque de "Género" y Desarrollo" tal como se señala en la primera parte de esta publicación.

4. META

- Un desarrollo Equitativo, sustentable y participativo

1. LA SITUACION DE LA COMUNIDAD

- Las comunidades son complejas
- Los dos colaboradores más importantes son: la mujer y el hombre
- Hay dos perspectivas diferentes/esenciales: la de la mujer y la del hombre
- La posición de la mujer es menos calioso que el del hombre
- Existen tres categorías de trabajo: Productivo, reproductivo, y comunitario
- Las mujeres y los hombres tienen: diferente acceso/control sobre los recursos y beneficios
- Las mujeres son con más frecuencia excluidas de la toma de decisiones
- Las relaciones de género varían/cambian a través del tiempo y el lugar

3. ACCIONES DE DESARROLLO

- Practicar el análisis del género y el de las relaciones generales de poder en la situación comunitaria
- Establecer los medios de consulta a las mujeres y a los hombres
- Identificar/encarar la posición y los intereses estratégicos de la mujer
- Encarar los intereses estratégicos de la comunidad para fortalecer los aspectos políticos y económicos.

2. ESTRATEGIAS DE DESARROLLO

- Empoderar/habilitar a las mujeres ya los hombres para que colectivamente determinen su propio desarrollo
- Mejorar el acceso de las mujeres y de los hombres, a los recursos, a las opciones y al poder político
- Incluir a las mujeres y a los hombres en la toma de decisiones con respecto al desarrollo
- Transformar las relaciones de género
- Alcanzar la igualdad en la distribución de los beneficios/impacto.

4. NECESIDADES PRACTICAS E INTERESES ESTRATEGICOS

En la primera parte de esta publicación se describe una serie de instrumentos conceptuales o analíticos de GED.

Este cuadro es un resumen de las Necesidades Prácticas y de los Intereses Estratégicos que también puede ser usado como guía, resumen o folleto.

A. NECESIDADES PRACTICAS	INTERESES ESTRATEGICOS
<ul style="list-style-type: none"> • Tienen a ser inmediatas, a corto plazo. • Únicas de algunas mujeres en particular • En relación con las necesidades diarias: alimentación, alojamiento, ingreso económico, salud de los hijos, etc. • Fácilmente identificables por las mujeres • Pueden ser satisfechas mediante la provisión de insumos específicos: alimento, bombas de agua, clínica, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tienen a ser largo plazo • Son comunes a todas las mujeres • Están relacionados con posiciones de desventaja: subordinación, falta de recursos y de educación, vulnerabilidad ante la pobreza y la violencia, etc. • La desventaja subyacente y el potencial de cambio no siempre es identificado por las mujeres • Pueden encararse mediante: la creación de conciencia, el aumento de la autoconfianza, la educación, el fortalecimiento de las organizaciones de las mujeres, la movilización política, etc.
<p><i>Atención de las necesidades prácticas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiende a involucrar a las mujeres como beneficiarias y tal vez como participantes. • Puede mejorar las condiciones de vida de las mujeres. 	<p><i>Atención de los intereses estratégicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluye a las mujeres como agentes o las habilita para transformarse en agentes. • Puede mejorar la posición de las mujeres en la sociedad. • Puede empoderar a la mujer y transformar las relaciones

Dos mitades forman una unidad

<ul style="list-style-type: none">• Generalmente no altera los roles y las relaciones tradicionales.	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

II.E FORMATO DE LOS TALLERES

Los siguientes son algunos formatos sugeridos para talleres de capacitación en género y desarrollo, de distinta duración: medio día, un día y dos días. Pueden ser adaptados para satisfacer las distintas audiencias. Son guías para planificar los contenidos y la distribución del tiempo.

1. Taller de Medio Día de Duración
1. Presentaciones (con algunas de las perspectivas de los participantes).
<ul style="list-style-type: none">• Cada participante expresa un comentario acerca de su perspectiva personal de la cuestión de MED. (30 min.)
2. Revisión histórica. (30 min.)
2. Análisis de la situación con un video.
<ul style="list-style-type: none">• Por ejemplo: parte del video Con estas manos: Cómo las mujeres alimentan• Preguntas que hagan referencia a: la división del trabajo, el acceso a/el control de los recursos, la toma de decisiones, la contribución social/económica de la mujer . (45 min.)
3. Presentación del análisis GED.
<ul style="list-style-type: none">• Orígenes, conceptos más importantes, instrumentos. (30 min.)
4. Aplicación a dos estudios de casos cortos. (60 min.);
5. Resumen (15 min.)

Dos mitades forman una unidad

2. Taller de Un Día de Duración (7 horas)
1. Presentaciones (15 min.)
2. Perspectivas y expectativas de los participantes. (45 min.)
3. Revisión Histórica (30 min.)
4. Análisis de la situación (video) (40 min.)
5. Presentación del análisis de GED (30 min.)
6. Ejercicio de ambientación grupal (15 min.)
7. Revisión de los instrumentos conceptuales de GED (15 min.)
8. Aplicación a dos estudios de casos cortos. <ul style="list-style-type: none">• Identificar la separación existente sobre género antes del proyecto, y los requerimientos de estimación de los datos que tiene el proyecto, las preguntas que se deben hacer durante el ciclo del proyecto. (90 min.)
9. Resumen (estimación del análisis por parte de los participantes) (30 min.)

Dos mitades forman una unidad

3. Taller de Dos Días de Duración
Primer día por la mañana:
1. Presentaciones y revisión del taller.
2. Ejercicio de ambientación grupal.
3. Perspectivas, experiencia y expectativas de los participantes.
Primer día por la tarde:
1. Ejercicio de ambientación grupal. ...
2. Revisión histórica.
3. Posición de la mujer en general, y resumen.
Segundo día por la mañana:
1. Ejercicio de los Mitos.
2. Valores y Actitudes sobre género.
3. Análisis de la situación (usando un video o el conocimiento/la experiencia personal). <ul style="list-style-type: none">• Identificar los trabajos o actividades diferenciadas, los tipos de trabajo, el acceso/el control de los recursos, el cambio, y los factores influyentes.
4. Presentación (resumen) del análisis GED.
Segundo día por la tarde:
5. Ejercicio de ambientación grupal.
6. Aplicación del análisis a un estudio de caso.

Dos mitades forman una unidad

PARTE III

ESTUDIOS DE CASO

III.A. EL TRABAJO CON ESTUDIO DE CASOS

1. INTRODUCCION

Este capítulo presenta una guía para usar los estudios de casos en la capacitación de GED por lo que será de interés particular para los capacitadores/facilitadores.

Los participantes en el taller pueden sentirse un tanto confundidos y abrumados debido al alcance y la complejidad del enfoque GED. La pregunta que surge: ¿Qué significa este enfoque GED para mi trabajo en el desarrollo? Los estudios de casos ayudan a responder esta pregunta al proporcionar una oportunidad de aplicar los instrumentos de GED, en situaciones reales de proyecto.

En la siguiente sección de esta publicación se presentan ejemplos de estudios de casos cortos y largos. Nótese que estos estudios de casos deberán elegirse y desarrollarse teniendo en cuenta las necesidades de cada audiencia.

2. ¿POR QUE ESTUDIOS DE CASOS?

Los estudios de casos son sinopsis que describen un proyecto, programa o problema real. Usualmente los estudios de casos describen lo que realmente sucedió, analizan los aspectos más importantes, y recomiendan futuras acciones. Los estudios de casos que se emplean con fines didácticos, como los que se resumen en esta publicación, son diferentes. Solamente describen lo que sucedió. La información es limitada pero importante. Los participantes del taller realizan el análisis y elaboran las conclusiones.

Al ser un recurso didáctico, los estudios de caso permiten que los participantes aprendan en forma colectiva mediante el intercambio de sus apreciaciones (análisis) que nacen de las distintas perspectivas y experiencias personales, sacando conclusiones y discutiendo la aplicación a sus trabajos. En lugar de buscar la coincidencia en la respuesta "correcta", los participantes aprenden a escuchar las diferentes

Dos mitades forman una unidad

interpretaciones posibles, a estimar los valores y las premisas resaltando sus propias conclusiones.

El estudio de caso es un enfoque participativo. No hay ni conferencia ni presentación. Una serie de preguntas guía la discusión entre los participantes. El papel del facilitador es el de inducir las respuestas de estas preguntas de tal forma que se fortalezca la capacidad de los participantes de analizar y sacar conclusiones.

Los estudios de casos que se emplean para enseñar el enfoque de género y desarrollo tratan en forma selectiva e intensiva varios de los factores que afectan la distinta participación de la mujer y el hombre en el desarrollo. Usualmente se centran en proyectos de desarrollo e incluyen información acerca de la división del trabajo en función del sexo/ género, el acceso y el control de los recursos y beneficios de acuerdo al género, o la participación y el impacto de un proyecto en relación con el género. Aún el estudio de caso más corto puede permitir el análisis de uno o más de los conceptos de GED.

3. LIMITACIONES DE LOS ESTUDIOS DE CASOS

Los estudios de casos son instrumentos muy efectivos para sensibilizar a los trabajadores del desarrollo ya los capacitadores para analizar las situaciones por su implicancia en las cuestiones de género. Sin embargo tienen algunas deficiencias.

Una de las limitaciones es que no son tan completo y complejos como la realidad. Al centrarse en un aspecto (las relaciones de género), se reduce el énfasis en los otros factores (el ambiental, el político, el económico, etc.). El análisis de todos estos factores y sus interrelaciones, es una condición previa de todo proyecto de desarrollo exitoso. Esto se debe señalar al presentar el estudio de caso, añadiendo también que el género es el aspecto más importante que se va a tratar en este ejercicio de capacitación específico.

Los estudios de casos son también estáticos, no son dinámicos- una visión instantánea de una realidad que es mucho menos definitiva y menos fluida. Finalmente, el estudio de casos coloca a los participantes en la situación de analizar

Dos mitades forman una unidad

y tomar decisiones por las que no se van a responsabilizar. Esto los lleva a asumir más riesgos, o a hacer recomendaciones más ligeras o extremas de las que realmente harían si ellos fueran los encargados de concretarlas.

4. SELECCION DE LOS ESTUDIOS DE CASOS

El estudio de caso puede ser seleccionado entre los que se proponen en esta publicación, adaptado a partir de propuestas de proyectos e informes; o escrito a partir de un borrador. Los estudios de casos pueden extenderse sólo unos renglones o alcanzar unas veinte páginas. Cuáles estudios de casos se usarán, dependerá de quiénes son los participantes, de la estructura de la sesión de capacitación, de los objetivos del taller y del tiempo disponible. Hay varios factores que deben ser considerados en el momento de seleccionar el estudio de caso.

- **Tiempo disponible.** En el caso de un taller de medio día de duración, un ejercicio de estudio de caso corto puede tomar como una media hora, y dar a los participantes una idea de la aplicación práctica del análisis GED. Un taller de dos o tres días de duración con personal del programa/proyecto puede permitir un estudio de caso más detallado para agudizar la planificación de proyectos sensible hacia la cuestión del género y la estimación de las habilidades.
- **Adecuación a los participantes.** Los estudios de caso deben ser adecuados a la experiencia ya las necesidades de los participantes para incrementar la comprensión de la forma en que el análisis GED y los instrumentos pueden ser aplicados a su propio trabajo y al de su organización. Deben considerar los aspectos relevantes, los distintos tipos de programas y proyectos, y los sectores; tanto el "productivo" (agricultura, generación de empleo, infraestructura) como el "reproductivo" (salud, sanidad, agua, provisión de combustible, educación). Evite los estudios de casos que son muy técnicos porque los participantes se concentrarán en los aspectos técnicos y no en el género.

Dos mitades forman una unidad

- **Exito.** Muchos de los estudios de casos existentes se refieren a proyectos que ignoran la cuestión de género como un factor dentro de la planificación y de la implementación. Muchos de estos proyectos representan solamente un éxito limitado. Es también de utilidad proporcionar modelos alternativos mediante la presentación en los estudios de casos de proyectos sensibles a la cuestión de género. Es importante que los participantes conozcan tanto las limitaciones como las posibilidades que ofrece un desarrollo sensible a la cuestión de género.
- **Grupo con el que se trabaja.** Los mejores estudios de casos, para nuestro propósito, son los que se derivan de proyectos cuyo objetivo son tanto las mujeres como los hombres. Aunque estos proyectos representan la vasta mayoría de los proyectos de desarrollo, sólo rara vez recogen la información necesaria acerca de las diferencias de género. Por otro lado, la mayoría de los estudios de casos que se usan en las actividades de capacitación están basados en "proyectos de mujeres". Lo que significa que la información que se presenta hace más énfasis en la mujer, que en las relaciones de género, inhibiendo así el aprendizaje de la importancia que tiene el encarar la cuestión de género en el diseño y en la implementación de todos los proyectos. Trate de seleccionar tanto los proyectos de mujeres como los que tienen por objetivo la comunidad, inclinándose más hacia los últimos.
- **Internos o Externos.** Existe la tendencia a emplear proyectos internos, si se está trabajando con una sola agencia o grupo técnico, ya que se los considera como más relevantes. Pero con frecuencia, los participantes se ponen a la defensiva (o extremadamente críticos) a cerca de su propios proyectos, y pueden llegar a perder la perspectiva analítica que es la clave para comprender la cuestión de género. Si usted elige un ejemplo interno, empléelo como segundo o tercer estudio de caso, una vez que los participantes ya se hayan familiarizado con la aplicación de los instrumentos analíticos. Asegúreles el apoyo de los responsables del proyectos, y explíqueles cómo y por qué usted se propone usar su proyecto.

5. PRESENTACION DE LOS ESTUDIOS DE CASOS

El papel del facilitador en el enfoque de estudios de casos es el de presentar su uso; establecer el clima en el grupo pequeño y en el trabajo en el plenario (abierto, de respeto, y evitando los juicios); coordinar y facilitar; señalar las diferencias e inducir, mediante preguntas estratégicas, los aspectos claves del caso.

El facilitador deberá conocer con anticipación qué información importante necesita inducir, dónde la encontrará en cada caso, y debe recordar claramente los aspectos claves. Si ya se presentó el enfoque GED en una sesión anterior, se pueden revisar los instrumentos específicos que se usan en el estudio de caso.

La mejor manera de tratar los estudios de casos es en cuatro pasos o etapas:

- Primero, el facilitador resume brevemente el marco analítico que se aplica (los instrumentos analíticos de GED) e interroga a los participantes para asegurarse que lo han comprendido.
- Luego, los participantes en forma individual leen y analizan el caso, anotando los datos que responden a las preguntas. Preparan las respuestas y las recomendaciones para presentarlas al grupo pequeño.
- A continuación, los participantes se reúnen en grupos pequeños. Si existe un facilitador, debe ser la persona con más habilidades (capaz de motivar la participación, de sintetizar, de inducir fundamentaciones de las diferencias) y no la persona con mayor conocimiento sobre el área que se presenta en el caso. Si se dispone de poco tiempo (medio día o menos) se puede omitir este paso.
- Finalmente, se discute el caso en plenario. Si se están usando distintos estudios el facilitador debe resumir cada caso antes de que el grupo pequeño de su informe. Si todos los grupos están trabajando con el mismo estudio de

Dos mitades forman una unidad

caso, el facilitador puede conducir la discusión en el grupo plenario colocando la información debajo de los distintos títulos o preguntas en tarjetas u hojas o sobre un panel en la pared.

6. FACILITACION DEL PROCESO

Usando el estudio de caso, las personas aprenden más si comparan sus juicios con los de otras personas. Las diferencias en los análisis, los motiva a reflexionar acerca de la forma en que su propia experiencia o concepciones han afectado su percepción de una determinada realidad. Esto se hace posible si el facilitador ha sabido establecer una atmósfera amplia y de respeto. El facilitador (digamos "usted") deberá también examinar las diferencias entre las experiencias que subyacen bajo estas opiniones. De lo contrario, los participantes pueden llegar a usar las diferentes interpretaciones para reafirmar sus opiniones, o para dejar de escucharse unos a otros. Usted deberá tener cuidado para permanecer tan neutral como le sea posible. Esto se aplica también al lenguaje corporal (reforzando las respuestas "correctas" con movimientos de cabeza, sonrisas, o rechazando las respuestas "incorrectas" al no escribirlas, etc.).

Si los participantes comienzan a discutir trate de señalar las diferentes experiencias vividas que subyacen bajo sus opiniones. Enfatique implícitamente la importancia al respeto hacia las experiencias de los otros. No es necesaria la coincidencia ya que la diversidad conduce a percepciones y discusiones más vívidas.

El facilitador puede suministrar información o señalar aspectos que los participantes hayan pasado por alto, pero sólo después de haber preguntado, varias veces, acerca de "otros puntos", o sugerir: "¿Nadie ha notado cambios en los esquemas de trabajo durante las diferentes estaciones?"

Nunca simule saber dando una respuesta de la que no está seguro. Si usted no sabe o no está seguro, primero pida información u opiniones a los participantes. Si ellos tampoco saben, diga que usted no conoce la información pero que va a tratar de encontrarla. Ninguna persona puede responder todas las preguntas que surgen en un caso.

Dos mitades forman una unidad

Si usted no tiene experiencia en el sector / área del caso, use el estudio de caso con precaución y sea honesto cuando usted no sabe. Considere la posibilidad de invitar una persona que pueda responder a las preguntas una vez que los participantes hayan analizado el caso.

7. ¿CUANTOS ESTUDIOS DE CASOS?

El número de estudios de casos que se incluirá en un taller dependerá de los participantes, de la duración del taller, y de los otros temas que se desean desarrollar. Por lo general, un taller de un día o menos de duración permitirá una sesión, en la cual cada grupo pequeño desarrollará un estudio de caso corto diferente. Los estudios de casos más largos pueden ser apropiados para un taller de un día de duración con personal de proyectos experimentados. Los talleres de dos o tres días pueden incluir dos sesiones de estudios de caso en una primera etapa corta; una combinación de estudios de casos más largos en una segunda etapa más compleja; y un estudio de caso largo que requiera un análisis más profundo, de medio día de trabajo o más. En un taller de tres días se puede dedicar un día a los estudios de casos.

Los estudios de casos y el análisis grupal pueden ser demasiado trabajo. En una sesión se puede reemplazar el trabajo grupal por un análisis en plenario y una discusión, y los estudios de casos con videos que proporcionen un proceso más variado.

8. EJERCICIO DEL CICLO DEL PROYECTO

Otro tipo de ejercicio puede ayudar a los participantes a comprender cómo se puede aplicar el análisis a sus proyectos de desarrollo ya la tarea de administración. Este ejercicio puede ser introducido después de alguna experiencia con estudios de casos, y podría usarse a modo de revisión (preferiblemente el día siguiente o luego de un considerable descanso después del trabajo con estudios de casos). El ejercicio identifica cuestiones específicas de género que deberían preguntarse y responderse en el momento del diseño, de la implementación y de la evaluación del ciclo del proyecto.

Dos mitades forman una unidad

Se puede dividir a los participantes en tres grupos que representarán cada una de las tres fases del proyecto. Se les pide que, con base en el análisis y en la experiencia en estudios de casos, desarrollen una lista de preguntas relacionadas con género, que deberían surgir en esa etapa del proyecto. Si no hay tiempo suficiente para un trabajo grupal, el facilitador / capacitador puede conducir la elaboración de la lista sobre las tres fases del proyecto durante una sesión plenaria. Las preguntas que figuran en la lista del cuadro: Proyectos y Programas: Preguntas a hacer (Parte II B) pueden complementar a las que los participantes proporcionen, y pueden también ser usadas como folletos. Este ejercicio puede llegar a tomar una hora.

III.B. ESTUDIOS DE CASOS: EJEMPLOS

1. INTRODUCCION

Esta sección contiene diferentes ejemplos de estudios de casos, ciertas preguntas acerca de estos ejemplos, y algunas indicaciones para el uso en los talleres de capacitación.

Los estudios de casos que se presentan aquí son sólo ejemplos del tipo, de la duración, del contenido y de las preguntas. Es posible que no resulten adecuados a las necesidades de un taller en particular.

2. ESTUDIO DE CASO CORTO: NECESIDADES PRACTICAS E INTERESES ESTRATEGICOS

LOS ESTUDIOS DE CASOS # 1-6 son ejemplos de estudios de casos muy cortos. Proporcionan una pequeña descripción de un proyecto. Se pueden hacer tres preguntas:

1. ¿Cuáles necesidades prácticas de la mujer se atienden en este proyecto?
2. ¿Cuáles intereses estratégicos de la mujer son atendidos?

Dos mitades forman una unidad

3. ¿Cómo se podría cambiar este proyecto para atender mejor los intereses estratégicos de la mujer?

ESTUDIO DE CASO #1: Préstamo Rotativo de Fondos para Vacas Lecheras en la India

Las mujeres que no poseen tierras en la zona rural de la India, reciben un ternero y capacitación en producción lechera, en cuidado y alimentación animal, etc. En pago por el animal recibido, la mujer debe cuidar la vaca y ceder las primeras dos crías al "Fondo Rotativo". Se entregan así, otros dos animales a otras mujeres, y así sucesivamente.

ESTUDIO DE CASO #2: Proyecto de Guardería Infantil en Perú

Un grupo pequeño de mujeres de mujeres de Lima realizó un proyecto de investigación durante tres años acerca de la necesidad de una guardería y de su accesibilidad. Como resultado de este estudio, que documentó el hecho de que la mayoría de las mujeres pobres no tienen acceso a un servicio de guardería seguro, y económicamente accesible; este grupo estableció dos guarderías pilotos como modelos para ser estudiados y repetidos. Basándose en los resultados de su estudio, el grupo comenzó una campaña de presión política para que el gobierno apoye el servicio de guardería infantil. Se planeó una campaña de educación sobre este tema para el próximo año.

ESTUDIO DE CASO #3: Proyecto para los Productores de Canastas

Se estableció un fondo de préstamo a disposición de las mujeres que fabrican canastos en la comunidad rural de Filipinas. El préstamo les permitió comprar mayor cantidad de materiales a mejor precio, y aumentar su productividad e Ingresos. Muchas mujeres descubrieron que su hogar y sus tareas en la granja no les dejaban el tiempo suficiente como para aumentar la producción de canastos. A otras les resultó difícil devolver el préstamo porque se vieron presionadas para emplear el dinero en la satisfacción de otras necesidades familiares. Las mujeres que pudieron producir más canastos tuvieron que enfrentar el problema de tener que venderlos a

Dos mitades forman una unidad

los intermediarios locales, quienes los venderían a su vez a mejores precios en mercados más lejanos.

ESTUDIO DE CASO #4: Programa de Acción Legal en Zimbabwe

Desde la independencia en 1980, se ha modificado la legislación reconociendo a la mujer como un adulto legalmente responsable. Las mujeres mayores de 18 años tienen ahora el derecho de ser titulares de una cuenta bancaria, firmar contratos legales, heredar propiedad, y reconociéndoles el derecho a la mitad de la propiedad familiar si se divorcian. Mediante el Programa de Educación Legal, las mujeres se capacitan como trabajadoras comunitarias en leyes y viajan a las distintas poblaciones para encontrarse con otras mujeres y explicarles sus derechos ante la ley.

ESTUDIO DE CASO #5: Proyecto de Cooperativas Agrícolas en Sri Lanka

Se fortalecerá el apoyo institucional a las cooperativas agrícolas en Sri Lanka. Además se perseguirá el desarrollo de la aldea, del distrito y de la infraestructura a nivel nacional, de la membresía, de la capacitación en administración y la sostenibilidad financiera. Otro aspecto del proyecto consistirá en la promoción de la membresía femenina, y la formación de comités paralelos de mujeres. Durante algunos años han existido estructuras similares de comités de mujeres en cooperativas de consumo y crédito.

A pesar de que las mujeres están activamente involucradas en la producción agrícola y generalmente son ellas las que manejan las finanzas de la familia, tradicionalmente no han sido miembros de la cooperativa. Los comités de mujeres, recientemente formados, recibirán capacitación en los principios cooperativos, en liderazgo, desarrollo comunal, salud y nutrición familiar y en ciertas actividades generadoras de ingresos. Las mujeres miembros podrán recibir préstamos para agricultura y actividades generadoras de ingresos. Eventualmente, se formarán comités de mujeres a nivel nacional y de distrito, y las mujeres serán representadas por sus líderes en los comités en todos los niveles.

(Adaptación de los archivos de la Asociación de Cooperación de Canadá).

Dos mitades forman una unidad

ESTUDIO DE CASO #6: Talleres de Producción en Colombia

En una ciudad de Colombia, se está proporcionando apoyo, mediante maquinaria, capacitación en producción y manejo, a una red de talleres cuyas propietarias y administradoras son mujeres. Nueve grupos independientes de 25-35 mujeres, que trabajan en las instalaciones de una pequeña fábrica, están produciendo calzado y ropa bajo un contrato o acuerdo de producción para grandes compañías que exportan los productos terminados. A los grupos de producción se les proporcionan todos los materiales.

A pesar de que a las mujeres les gusta organizar su propio trabajo día a día, no están garantizados los pedidos, ni su regularidad, y el esfuerzo por asegurar un flujo constante de trabajo e ingreso es constante.

LOS ESTUDIOS DE CASO #7-8

Son un poco más largos y pueden usarse las mismas preguntas. Los ejemplos que se incluyen aquí están basados en dos de los muchos estudios de caso del libro de Marilyn Carr Blacksmith, Baker, Roofing-sheet Maker (El Herrero, El Panadero, El Techista). El análisis de estos estudios de casos solo puede ser breve y superficial y deberá necesariamente basarse en generalidades y suposiciones. No obstante, el ejercicio mejorará la comprensión de la manera en que se pueden aplicar a los proyectos los conceptos de necesidades prácticas/ intereses estratégicos y les permitirá comenzar a desarrollar sus propias habilidades de análisis de género.

Los estudios de casos cortos pueden usarse en talleres de medio día o de un día de duración con personas que tengan extensa o limitada experiencia en el extranjero o en proyectos. También pueden servir para el primero de los dos o tres tipos de estudios de casos en un taller de dos o tres días de duración.

Se pueden dar algunos estudios de casos diferentes a grupos pequeños de unas cuatro personas, para que los lean individualmente, los discutan y respondan las preguntas en forma grupal con o sin un facilitador y luego informen en plenario. El ejercicio puede tomar unos 60-90 minutos en total.

Dos mitades forman una unidad

ESTUDIO DE CASO #7: Proyecto de Cooperativa de Vegetales en Botswana

Un Consorcio de Desarrollo Urbano en Botswana inició un proyecto de una cooperativa comunal de hortalizas para proporcionar capacitación y oportunidades de aumentar sus ingresos a educadores pensionados. Se involucró tanto a las mujeres como a los hombres, y se incorporaron sus respectivas ideas y necesidades en el diseño del proyecto.

Desde un comienzo los hombres se dedicaron a cultivar vegetales para vender en grandes terrenos comunales. Muchos de los hombres esperaban que sus esposas contribuyeran en las labores de su huerta.

Las mujeres eligieron iniciar el cultivo de pequeños terrenos para el consumo familiar en forma individual. Después de haber ganado confianza en esta nueva actividad, sin la presión del riesgo de un fracaso financiero, algunas mujeres iniciaron la producción comercial en forma cooperativa. Muchas de estas mujeres están solas al frente de sus familias o tienen esposos menos exigentes. Participaron en las aventuras cooperativas de una forma más exitosa que los hombres.

Los extensionistas agrícolas, que brindaron un asesoramiento indispensable a las cooperativas, eran todos hombres. Los productores de hortalizas hombres eran más hábiles para mezclarse y comunicarse con los extensionistas y tuvieron más éxito al ejercer presión para conseguir apoyo y recursos. El personal que trabajaba con el proyecto adoptó una posición de discriminación positiva hacia las mujeres del grupo, se percibía que sin esta actitud se hubiera fracasado.

(Adaptación del material presentado en Carr-1984).

ESTUDIO DE CASO #8: Proyecto de Hilado de Alfombras en Irán

Como parte de un programa gubernamental para la industria que buscaba desarrollar oportunidades de empleo no agrícola en un área rural, se realizó una investigación acerca de las actividades, las necesidades y el potencial en el distrito pobre de Kurmen. Las oportunidades de trabajo no agrícola eran

Dos mitades forman una unidad

limitadas, pero cada familia tenía ovejas que proporcionaban lana de buena calidad, Todas las mujeres tenían primitivos telares horizontales de alfombras, y producían alfombras de baja calidad. Había gran demanda de unas alfombras más antiguas, finamente tejidas con diseños similares.

La lana de oveja de buena calidad se vendía en la ciudad a los comerciantes, dejando a los tejedores de Kurmen sin la materia prima asociada para sus trabajos. No existían en la localidad instalaciones para realizar el teñido. Existían unos pocos telares modernos en el área, pero pertenecían a comerciantes que a su vez elegían tejedores hombres. Estos tejedores hombres eran capaces de producir alfombras de excelente calidad, obteniendo buenos ingresos por ellas.

Se conocía que en el área en los próximos 10 años se desarrollarían unas importantes minas de cobre. Esto haría que muchos hombres dejaran el trabajo del tejido de alfombras, disminuyendo los ingresos en la región, es decir de expandir el mercado de las alfombras. Basándose en esto, y en el estudio de factibilidad, se decidió que valía la pena desarrollar un programa para mejorar las habilidades de tejido de alfombras de las mujeres.

La idea consistía en ayudarles a formar una cooperativa que permitiera que la lana se procesara en la localidad. La calidad y la cantidad de la producción de la cooperativa aumentaría con mejores materias primas; subsidiando el costo de nuevos telares para que pudieran adquirir los suyos propios; mejorando sus habilidades para producir así, sus propios diseños pero en alfombras de mejor calidad; enseñándole a los mejores tejedores cómo leer gráficos, para que pudieran introducir nuevos colores y diseños.

Por medio de las agencias económicas locales, se discutió con las mujeres el proyecto, descubriendo así, que los nuevos telares verticales no podrían entrar en sus casas porque los techos eran demasiado bajos y no había suficiente luz. El problema fue resuelto al sugerir que el subsidio que debería cubrir el costo del telar cubriera también el de los materiales necesarios para construir un cobertizo, muy simple, en la casa, donde colocar dos telares uno contra el otro. El Gobierno donaría las vigas, los postes, y las láminas para el

Dos mitades forman una unidad

techo, pero las mujeres y sus familias construirían el cobertizo, ofreciendo su trabajo como una contribución al proyecto.

El subsidio del gobierno cubrió la mitad del costo de los telares, las mujeres pagaron el 10 por ciento en un depósito inicial, y el resto sería pagado durante el año siguiente a partir del momento en que las mujeres percibieran sus primeras ganancias. Esto era factible porque se calculaba que las ganancias anuales triplicarían el costo del telar. El 10% por ciento representaba una pequeña suma para los recursos familiares. Realizaron todo con mucho entusiasmo porque el hecho de poseer un telar las habilitaba para recibir créditos en la economía local.

Las cooperativas locales les dieron a las mujeres la materia prima junto con las instrucciones para realizar el diseño y mejorar la calidad. Un maestro tejedor asesoró el montaje inicial de la urdimbre sobre los nuevos telares, los inauguró, y proporcionó una supervisión periódica. El maestro tejedor vivía en la población y las mujeres podían consultarlo si tenían dificultades. Un maestro tejedor supervisaba fácilmente 15 telares. Cuando el tejido estaba en marcha, la cooperativa extendió el crédito a las mujeres para cubrir otros productos, tales como harina, sal, aceite, té, azúcar y lentejas; que ellas generalmente proveían a sus hogares.

Al terminar una alfombra -cuya confección tomaba de tres a siete meses-, las mujeres podrían venderlas a la cooperativa o a un comerciante, quienquiera que pagase el mejor precio. La cooperativa calculaba el costo básico del tejido de la alfombra y se le pagaba a la mujer dicha suma, luego de haber deducido cualquier adelanto que se le hubiera entregado. La alfombra era luego evaluada por un experto y entonces la mujer pagaba el 50 por ciento de la diferencia entre el valor estimado y el costo básico por unidad. Después los comerciantes decidieron que las mujeres eran más confiables que los hombres, porque cumplían sus promesas y trabajaban regularmente. Este proceso resultó beneficiado por la migración de los hombres a las ciudades en busca de mejores oportunidades de trabajo.

(Adaptación del material presentado por Carr-1984).

3. ESTUDIOS DE CASOS: NECESIDAD DE DATOS DISCRIMINADOS SEGUN GENERO

ESTUDIO DE CASOS 9 y 10

Son típicos de las descripciones de proyectos que no ofrecen adecuada información discriminada sobre género. Se hacen dos preguntas:

1. ¿Cuál es la información discriminada sobre género relativa a la comunidad con que se trabaja, que hubiera sido útil en las etapas de planificación de este proyecto?
2. ¿Cuál es la información que hubiera sido necesaria para estimar el impacto de este proyecto sobre la mujer y para evaluar la medida en que satisface sus necesidades básicas y sus intereses estratégicos?

Muchas de las ONGs reciben y consideran las propuestas de financiación o los reportes del progreso de su personal de campo o de sus asociados. Estos pueden o no contener información acerca de las responsabilidades específicas, las actividades, las necesidades, las perspectivas, la participación, y del impacto que tiene en las mujeres y los hombres. La falta de esta información puede conducir a financiar e implementar proyectos que pueden afectar en forma negativa a la mujer y / o excluirla de papeles apropiados y significativos.

Los estudios de casos que carecen de información discriminada sobre género agudizan la sensibilidad de los participantes ante la necesidad de esta información en las propuestas, los informes y las evaluaciones de proyectos. En los talleres internos se pueden emplear propuestas e informes reales.

ESTUDIO DE CASO #9: Agricultura en Secano, Indonesia

Les resulta difícil a los campesinos de esta provincia de Indonesia subsistir mediante la producción de sus tierras de altiplanicie, debido a las prácticas agrícolas ya los esquemas

Dos mitades forman una unidad

de uso de la tierra. La presión demográfica, la agricultura migratoria, la deforestación y la erosión redujeron la fertilidad y la productividad de las altiplanicies.

El objetivo de este proyecto es aumentar, de manera sostenible, la capacidad productiva de las tierras marginales de la provincia mediante la promoción de técnicas de conservación del suelo y del agua. El establecimiento de una agricultura con filas de árboles y arbustos en el contorno, es la base para otras actividades agrícolas integradas tales como el mejoramiento de los cultivos y el manejo de ganado. Algunas de las actividades de extensión del proyecto enfatizan el mantenimiento de las líneas de árboles y arbustos en los contornos, la experimentación con nuevas especies, y los cultivos en hilera. Estas técnicas pueden tener un impacto importante en el medio ambiente del área del proyecto y en las condiciones socioeconómicas de los campesinos participantes en el proyecto.

Los campesinos y sus familias se beneficiarán de la mejora en la fertilidad del suelo que les permitirá cultivar sus tierras más intensamente. Los beneficiarios directos, a corto plazo son los campesinos, incluyendo las mujeres, quienes recibirán asesoramiento y capacitación por parte del personal de campo del proyecto.

Las mujeres ayudan a sus maridos en la preparación de las plantaciones en contorno y de los cultivos. La abundancia de leña aliviará el trabajo de recolección de las mujeres y les dejará tiempo libre para otras actividades productivas. Se crean oportunidades de generación de ingresos al estabilizarse las pendientes de los cerros, se crean terrazas naturales, se aumenta la fertilidad del suelo y se puede disponer de composte verde.

(Adaptación de los archivos de CARE-Canadá).

ESTUDIO DE CASO #10: Proyecto de Promoción de la Apicultura en Nicaragua

Las familias campesinas de Nicaragua, especialmente aquellas que producen granos básicos sufren desempleo y la disminución de sus ingresos en la estación seca, durante la cual hay poco trabajo disponible, sin considerar la cosecha migratoria de algodón o café. Sin embargo la estación agrícola

Dos mitades forman una unidad

seca es la época de la apicultura. En 1979, el gobierno estableció un Programa de Promoción de la Apicultura mediante el cual se proporcionó a los campesinos el equipo, las colmenas y el capital de explotación. Esto permitió que los campesinos, tanto hombres como mujeres, aumentaran sus ingresos. III. estudios de casos 121 económicos y sus ahorros mediante el emprendimiento de una actividad económica secundaria.

Desde 1980 una ONG canadiense se comprometió a apoyar la actividad, mediante un programa técnico, proporcionando materiales, equipo, y fortaleciendo la comercialización y las instituciones de producción. El objetivo del proyecto fue mejorar los ingresos económicos y la calidad de vida de unas 2000 familias nicaragüenses, haciendo de la apicultura una industria viable y productiva. Para las familias campesinas el incremento f' en sus ingresos fue significativo. Según una evaluación interna se pudo concluir que la apicultura realmente aumentó el ingreso de las familias y que estos fondos fueron empleados para satisfacer los gastos familiares.

(Adaptación de los archivos de CARE-Canadá).

4. ESTUDIOS DE CASOS: PLANIFICACION Y EVALUACION

ESTUOS DE CASO #11-14

Proporcionan una información más detallada acerca de los proyectos propuestos o existentes y exigen que los participantes consideren varios aspectos del diseño relacionados con la cuestión de género. Se pueden hacer cinco preguntas:

1. ¿Qué información discriminada sobre género, relativa a la comunidad objeto del proyecto, sería útil en el momento del diseño y de la planificación?
2. ¿Qué metas tendría usted para la participación de la mujer?
3. ¿Cuáles son los obstáculos que usted anticipa, pueden surgir en el logro de estas metas?

Dos mitades forman una unidad

4. ¿Cuáles son las estrategias/ enfoques que serán útiles para lograr estas metas?
5. ¿Tiene este proyecto la capacidad potencial de satisfacer los intereses estratégicos de la mujer? Si es así ¿ cómo?

Estos estudios pueden servir para una segunda sesión de estudios de casos que sea presentada después de los dos grupos anteriores. Requieren aproximadamente unas dos horas (60-75 minutos para el análisis en el grupo pequeño y 45 minutos para el informe en el plenario y la discusión).

ESTUDIO DE CASO #11: Proyecto de Manejo de Agua en una Población de Ghana

El proyecto se desarrollará en una región rural semi árida con un ciclo anual de estaciones secas y de estaciones de lluvias irregulares. Los residentes del área son campesinos de subsistencia que viven dentro y alrededor de los caseríos y poblados. En la producción de los cultivos principales y de los suplementarios se emplea tecnología simple, contando sobre todo, con el trabajo de las mujeres. Los hombres son responsables del cultivo principal y del ganado; y las mujeres de la administración del hogar, del agua, de la recolección de leña, de la preparación de la comida, del cuidado de los niños, de la mayoría de las labores manuales de la agricultura y, cada vez más, de generación de algún ingreso económico. El agua se recoge tradicionalmente de los lechos de los ríos y lagunas, con frecuencia distantes. La tasa de mortalidad infantil y de las enfermedades relacionadas con la calidad del agua son muy altas.

Objetivos del Proyecto:

- Mejorar la salud y la productividad de los residentes del área mediante el suministro adecuado de agua potable. Se asistirá a las comunidades con: pozos, préstamos para bombas y materiales, asistencia técnica y capacitación para instalar bombas administradas y financiadas por la comunidad.

Componentes del Proyecto:

Dos mitades forman una unidad

- Movilización comunitaria: consulta a la comunidad, organización de la aldea y de comités de distrito, capacitación;
- Instalación de la Bomba y Construcción de un sitio para la Bomba: perforación, distribución de materiales, programa de préstamos, capacitación, construcción e instalación;
- Usuarios de Educación: operación y mantenimiento de la bomba y del lugar para la bomba, salud, sanidad;
- Principales ejecutores del Proyecto: ONG canadiense, corporación de agua paraestatal nacional, comité de administración distrital multisectorial, comités de la aldea, usuarios de agua.

ESTUDIO DE CASO #12: Proyecto de Salud Rural en Brasil

La población del área de Camocin en la región noreste pobre de Brasil, es predominantemente rural. Solo unos 6.000 del total de 20.000 habitantes viven en la misma ciudad de Camocin. En las áreas rurales, las comunicaciones son muy pobres, y no existe un servicio de salud gubernamental organizado, ni siquiera un servicio de maternidad. Son comunes las enfermedades a causa de las privaciones y la pobreza, que se agravan con el (mal)uso de pesticidas en la agricultura. La mayoría de los pesticidas usados en esta área están prohibidos en el Brasil y también en el exterior.

El Proyecto de Salud Rural durará cinco años, después de los cuales la comunidad se hará cargo, y negociará con el gobierno un mejor servicio. Existen dos áreas principales de trabajo.

- Investigación Médico-Social: Se realizará con los estudiantes de una escuela agrícola local y con gente de la comunidad. Este estudio va a permitir conocer las necesidades ya observadas en la comunidad (como aquellas que no han sido percibidas aún), dar forma a un plan de acción apropiado, y proporcionar una base de información para, al finalizar el proyecto, poder evaluarlo. La investigación incluirá la discusión de las necesidades de salud, el contacto con organizaciones locales, la selección de los tradicionales "curanderos", la identificación y

Dos mitades forman una unidad

promoción de agentes de la salud (doctores populares), la preparación de una demostración de una huerta con plantas medicinales y vegetales, el intercambio de conocimientos y la introducción de tecnología alternativa

- .Educación Popular para la Salud: El objetivo es ayudar a los miembros de la comunidad a transformarse en activos participantes del cuidado de su propia salud, antes que en objetos de un proceso curativo. Incluirá la promoción del intercambio del conocimiento que posee la comunidad sobre plantas medicinales, y del descubrimiento de la relación existente entre la causa y el efecto de la enfermedad. No se hace énfasis en la medicina curativa, pero se satisfacerán las necesidades urgentes de cuidados médicos. Se usarán al máximo los recursos oficiales del gobierno dentro del programa de salud y cuidado primario centrado en: alimentación y nutrición, agua y sanidad, control de enfermedades transmisibles, medicina tradicional, educación para la salud.

El proyecto incluirá algunos trabajos para la salud relacionados con la mujer. Aunque no se conoce aún en qué medida las mujeres están comprometidas como agentes sanitarios, se puede asumir que su compromiso será importante. El proyecto busca satisfacer las necesidades prácticas de las mujeres y de los niños.

El presupuesto anual propuesto para este proyecto es de \$16.800, el cual incluye 12.000 para tres salarios de medio tiempo, 1.500 para transporte, 1.500 para administración, 1.000 para medicamentos y la huerta, y 800 para contribuciones comunitarias.

(Adaptación de los archivos de CARE-Canadá).

ESTUDIO DE CASO #13: Proyecto de Hojas de Tendu en India

En una aldea remota de Kerala, India, las mujeres recogen las hojas de tendu que se usan para envolver los cigarrillos llamados bidi (esta es una actividad que realizan millones de mujeres pobres de India para mejorar la economía familiar).

Dos mitades forman una unidad

Recogen las hojas en la selva y las secan alrededor del fuego de la cocina y venden las hojas secas a los intermediarios.

La deforestación preocupó al personal de un proyecto local de desarrollo rural y sugirió que un centro de secado a base de carbón en la aldea permitiría ahorrar combustible. El proyecto ofreció los materiales para construir el centro de secado como un proyecto piloto. Las mujeres proporcionarían su trabajo. Con la ayuda del personal del proyecto, las mujeres de la aldea se reunieron, formaron una cooperativa, y eligieron a cuatro mujeres para formar el comité ejecutivo de la misma.

La ONG canadiense que financiaba el proyecto rural local de desarrollo estuvo de acuerdo en financiar el proyecto de la cooperativa de secado a base de carbón como su primer proyecto de "género y medio ambiente".

Luego de la construcción del centro de secado todas las mujeres trajeron sus hojas para secarlas allí. Cuando se vendió el primer lote, las mujeres recibieron el mismo precio que antes, pese a que la calidad era algo mejor. Sin embargo, una vez que se dedujo el costo de funcionamiento del centro las mujeres recibieron un poco menos.

Algunas de las mujeres de la aldea dejaron de usar el centro de secado. En un año, el marido de una de las miembros del comité ejecutivo de la cooperativa obtuvo el control del centro de secado e intercedió ante los intermediarios para que todas las mujeres tuvieran que recoger más hojas de tendu y ganarán menos dinero que antes de haber formado la cooperativa.

Una investigación sobre la energía empleada en el proyecto, realizada por consultores locales, descubrió que se estaba gastando 50% más de combustible que antes.

ESTUDIO DE CASO #14: Proyecto de Crédito a Mujeres en el Oeste de Africa

En algunas partes del Oeste de Africa las mujeres, desde hace tiempo, colaboran informalmente en actividades generadoras de ingresos y en pequeños negocios. Aún aquellas mujeres campesinas, que representan la principal mano de obra en la producción agrícola familiar, tienen

Dos mitades forman una unidad

crecientes necesidades y oportunidades de ganar dinero. La mayoría de estos ingresos son muy marginales. El acceso al crédito ha sido siempre un problema importante.

La Parte asociada: "Las Mujeres y el Proyecto de Crédito", se implementará mediante un socio perteneciente a Africa, la Asociación de Uniones de Crédito (CUA- Credit Union Association). CUA ofrece a sus miembros, las asociaciones de crédito a nivel de la aldea, una variedad de servicios que incluyen educación y capacitación, auditorías, fondos para préstamos rotativos, seguros de ahorros y préstamos, y registros de transacciones. Este trabajo lo realiza un equipo de trabajadores de campo y auditores.

CUA es administrada por una Junta de Directores, un Comité Central de Fondos, y organizaciones regionales. Todas las asociaciones de crédito miembros tienen una junta de directores y un comité local de crédito. También hay comités de control y educación 126 dos mitades forman una unidad a nivel nacional y en cada asociación de crédito. Los miembros de la Junta Nacional de Directores y del Comité Central de Fondos, y todo el personal de CUA (incluyendo los trabajadores de campo), son hombres. Se agregarán dos mujeres al Comité Central de Fondos para satisfacer los requerimientos del proyecto. Hay sólo una mujer entre los representantes de las organizaciones regionales. Las mujeres participan en las juntas de las asociaciones de crédito solamente en aquellas asociaciones cuyos miembros son básicamente mujeres. Las mujeres están mejor representadas en cierta forma, en los comités de crédito.

Aproximadamente el 25% de los miembros individuales de CUA son mujeres. Muchos de ellos son miembros de asociaciones de crédito que están organizadas en torno a actividades comerciales en las que predominan las mujeres, tal como es el caso de las panaderas, de la venta y producción de comida en las calles, las cuales tienen una mayoría de miembros femeninos.

El objetivo del proyecto: Mejorar el estatus y las condiciones de vida de las mujeres al mejorar su acceso a créditos para actividades productiva y económicamente viables.

Los propósitos del proyecto son:

Dos mitades forman una unidad

- Establecer una cantidad de asociaciones de crédito centradas en las mujeres (con una mayoría de miembros mujeres);
- Aumentar el número de mujeres miembros de asociaciones de crédito, particularmente en la administración de créditos para mujeres;
- Aumentar la cantidad de préstamos para la producción otorgados a mujeres.

Los principales componentes son:

- Implementación y administración de un fondo para préstamos: establecer un fondo central de préstamos para librarlo a una serie de asociaciones de crédito y que luego sea distribuido como préstamo entre mujeres en forma individual o grupal.
- Asistencia técnica y capacitación: proporcionar capacitación en administración a los empleados de las asociaciones de crédito ya los oficiales elegidos de estas asociaciones, y capacitación en conducción y comercio para las receptoras de crédito ya sean mujeres en forma individual o grupal.
- Fortalecimiento organizacional: fortalecer y expandir el Comité Central de Fondos de CUA y aumentar la representación de las mujeres en el comité, y financiar tres puestos de organizadores de campo para ayudar a las mujeres en el establecimiento legal de nuevas asociaciones de crédito, y promocionar mayor participación y membresía de las mujeres en el movimiento de las asociaciones de crédito.

(Adaptación de los archivos de la Asociación Canadiense de Cooperativas).

5. ESTUDIO DE CASO LARGO: PERFIL DE GÉNERO y ANÁLISIS DE PROYECTO

EL ESTUDIO DE CASO #15 es un ejemplo de un estudio de caso largo que fue especialmente preparado para enseñar el

Dos mitades forman una unidad

Esquema de Análisis de Harvard. Se necesitan unas 5 horas para desarrollarlo, aunque es posible adaptarlo para un período más corto. Se les hacen 5 preguntas a los participantes:

1. ¿Cuál es el trabajo productivo y reproductivo que realizan los hombres y las mujeres? (Complete un Perfil de Actividad).
2. ¿Cuáles son los beneficios y recursos a los que tienen acceso y control los hombres y las mujeres? (Complete el Perfil de Acceso y Control).
3. ¿En qué medida resulta apropiado el diseño del proyecto considerando el papel social y económico de la mujer?
4. ¿Cuál ha sido el impacto que ha tenido el proyecto sobre las mujeres y los hombres? ¿En qué medida se relaciona este impacto con los objetivos del proyecto?
5. ¿Cómo se puede cambiar el proyecto para garantizar una participación más equitativa del hombre y la mujer; y para encarar mejor los intereses estratégicos de la mujer?

Se sugiere el siguiente **proceso para el taller**. Los participantes leen en forma individual las preguntas, y luego el estudio de caso (30 minutos). El facilitador revisa el esquema de análisis/instrumentos que van a ser aplicados (15 minutos). La mitad del grupo responde la pregunta 1 y completa el perfil de actividad; la otra mitad responde la pregunta 2 y completa el perfil de acceso y control (30-40 minutos). Se presenta cada uno de los perfiles, agregando las opiniones de los otros miembros del grupo, para obtener perfiles de actividad y de acceso y control más completos (30 minutos). Luego de un período de descanso, cada grupo trabaja en las preguntas 3 y 4 (45 minutos). Se completan y desarrollan las respuestas en plenario (30 minutos). Luego de otro descanso, cada grupo discute la pregunta 5 (45 minutos) y se comparten las respuestas en plenario (30 minutos). En una sesión resumen, se revisarán los aspectos principales y se cerrará el ejercicio (15 minutos).

Dos mitades forman una unidad

ESTUDIO DE CASO #15: Programa de Planificación, Diseño e Implementación en Silvicultura Comunitaria en Kalimantan Este, Indonesia

Antecedentes del Programa: Silvicultura en Indonesia

Los proyectos de silvicultura convencionales (en lo que concierne a plantación y mantenimiento o tala de bosques) usualmente tienen dos objetivos: producción de madera para uso comercial o de árboles para la protección ambiental. La silvicultura comercial en Indonesia incluye la tala de árboles, el aserrado de los troncos, madera terciada y en láminas para exportación, y también leña, material de construcción, Y. productos forestales no maderables para comercio y uso doméstico. Sólo se realiza silvicultura intensiva en los bosques de teca de lava. Los bosques mantenidos con fines ambientales evitan la erosión del suelo y controlan las fuentes de provisión de agua. Los proyectos de silvicultura convencionales son la actividad más importante del Ministerio de Silvicultura de Indonesia, y son también implementados por la institución estatal encargada de la administración forestal.

El programa "Bosques para los Pueblos", es desarrollado por el Ministerio, y reconoce que, los bosques, especialmente en las áreas adyacentes, deberían beneficiar a las comunidades tanto como a los intereses de las corporaciones y del Estado. Se ha desarrollado una serie de objetivos, actividades y estilo de manejo, diferente de los proyectos de silvicultura tradicionales.

La silvicultura comunitaria puede incluir actividades similares a aquellas de la silvicultura convencional, pero la mayoría de los bosques comunitarios son para consumo de la población rural. Los objetivos de la silvicultura comunitaria pueden incluir la producción de leña, forraje para animales, varas y madera para construcción, productos alimenticios (hojas, nueces, frutos, hierbas) ya la vez protección del medio ambiente. En tanto que son actividades de desarrollo rural, estos proyectos pueden también permitir el incremento del empleo rural, elevar el nivel de vida de la población rural pobre (mediante el aumento de la producción forestal y de los ingresos), y comprometer a la comunidad rural en actividades de solidaridad local. El aporte institucional puede incluir

Dos mitades forman una unidad

extensión, capacitación, guía, ayuda técnica, el suministro de materiales/herramientas, y la correspondiente capacitación.

El enfoque de silvicultura comunitaria ha tenido buenos resultados en Indonesia. Desde 1964 la Universidad de Gadjah Mada se ha comprometido en la reforestación basada en un enfoque participativo de desarrollo comunitario. En el oeste de Java, se empleó una investigación en acción participativa para involucrar a la población en la solución de los problemas de erosión de suelos, aumento del manejo de recursos, y mejora del nivel de vida de la población rural.

WALH, una federación de 15 organizaciones ambientalistas de Indonesia, ha trabajado junto al gobierno y las ONGs, en la promoción de la conservación de la selva tropical, la protección del suelo, y la silvicultura comunitaria.

El Area Piloto del Proyecto

En febrero de 1983, se aprobó un proyecto de silvicultura comunitaria para la aldea de Biyasan (no es su nombre verdadero), una de las numerosas aldeas en los tres kecamtans vecinos, que el gobierno fijó como objetivo de los programas de silvicultura comunitaria. La aldea está ubicada en la zona altiplana de Kalimantan Este, cerca de las nacientes de un importante río; está constituida por siete caseríos, ubicados a corta distancia unos de otros, cubriendo unas 1200 hectáreas de terreno accidentado.

En 1983, Biyasan tenía una población de 3843 habitantes, 1680 hombres y 2163 mujeres, con un promedio de 5,9 personas por familia. Durante los 15 años anteriores hubo un considerable crecimiento de población y luego una disminución. El crecimiento demográfico de 1.6% por año era bajo, debido a la migración. La mayoría de los pobladores han pertenecido a la región durante generaciones. Hace doce años algunos campesinos de otras zonas (50 familias) fueron reinstalados y se les dio un terreno (5 ha) en Biyasan.

A pesar de que el suelo era pedregoso y poco profundo en algunos lugares, las lluvias estacionales eran suficientes, y los campesinos recogían una cosecha anual de arroz sawah. También hacían cultivos de secano. El 38% de la tierra se encontraba en producción agrícola, el 12% eran huertas familiares, el 7% eran bosques privados, el 15% barbecho, y

Dos mitades forman una unidad

el 33% áreas improductivas debido al río, la pendiente del terreno, la deforestación, y la pobreza del suelo. Los principales cultivos de la región incluían arroz, y palawija (cassava, maíz y maní). Cultivos forestales que incluyen la nuez de marañón y el café, y que fueron originalmente cultivos de rápido retorno económico, como lo fue también el maní.

Tanto las mujeres como los hombres heredan la tierra. Los hombres poseen el 68% de la tierra productiva, las mujeres el restante 32% como resultado de los esquemas tradicionales de herencia. El tamaño promedio de propiedad de la tierra por familia era de 7 hectáreas, con un 6% de propiedades de más de 3.5 hectáreas. El 20% de las familias estaban dirigidas por mujeres, y en el 10% de los casos los hombres habían emigrado en busca de trabajo asalariado.

Los campesinos más ricos podían emplear trabajadores asalariados en el período de la cosecha, como también la mano de obra familiar. Algunos de ellos obtuvieron crédito para fertilizantes y algunos otros accedieron a maquinaria para desmalezar y trillar. También estaban cambiando los campos de rastrojo en campos de clavo de olor, cacao y café. Debido a la pobreza del suelo, las pendientes pronunciadas y la erosión, los campesinos más ricos fueron extendiendo más y más sus áreas de explotación.

En los últimos años, los campesinos pobres bajaron significativamente su rendimiento, no pudiendo acceder a los insumos comerciales. Unos pocos campesinos no poseían tierra y eran aparceros. El trabajo agrícola estacional era originariamente un trabajo familiar no remunerado. En el caso de los campesinos pobres, los ingresos percibidos por la producción de la propiedad familiar no eran usualmente suficientes como para mantener la familia, y se habían necesarios otros ingresos.

En los estados productores de madera cercanos, los árboles eran y continúan siendo cortados ;y aserrados, y embarcados hacia las áreas urbanas. El agotamiento de los bosques cercanos -debido a la deforestación- originó problemas. Ciertos ingredientes necesarios para la medicina natural se tornaron escasos. Se hizo más difícil encontrar buenos árboles para productos forestales.

Dos mitades forman una unidad

La reforestación había proporcionado empleos para un cierto número de mujeres y hombres a lo largo de los últimos diez años, pero hasta el momento en que se realizó este estudio de caso, estos empleos habían disminuido debido a la baja prioridad que los propietarios le concedían a la reforestación. El ingreso que las mujeres obtenían tradicionalmente provenía de los productos hechos de caña de la India y de otros productos forestales no maderables y de su comercialización en el mercado. Durante el tiempo en que se emprendieron los esfuerzos de reforestación, las mujeres fueron los principales trabajadores asalariados en los viveros de árboles.

El trabajo asalariado representa el ingreso del 30% de los hombres (con una disminución de 110% en 5 años), y el 17% del ingreso de las mujeres (con una disminución de 115% en 5 años). La caída refleja la disminución en el empleo forestal local, en el aumento de la mecanización por parte de los campesinos más ricos, y el cambio en los usos de la tierra por parte de los propietarios -pasando de una agricultura crecientemente desventajosa a áreas forestales privadas- lo cual disminuía la necesidad de contratar mano de obra.

Los campesinos no se habían preocupado por plantar y mantener las áreas forestales privadas, porque parecía que había abundantes bosques que podían cortarse, con o sin licencia. Su preocupación era la producción de alimentos, pero la tala rasa, la pérdida de agua y suelo, la creciente necesidad de material de construcción y leña, convertía las áreas forestales atractivas para quienes podían pagarlas.

Actividades

Los hombres que habitaban en la localidad y que no habían emigrado en busca de trabajo estaban relacionados con la agricultura, ya sea en la propiedad familiar o como trabajadores asalariados. Los hombres realizaban la preparación del terreno, la construcción de terrazas, y el arado con bueyes. También estaban encargados del cuidado y de la alimentación de los animales. Su trabajo diario podía también incluir alguna producción artesanal, (construcción de muebles de caña), y comercialización. Periódicamente, los hombres invadían las áreas reforestadas en busca de material de construcción, o de espacio adicional para las huertas caseras. Las familias plantaban árboles como cercos de sus huertas y

Dos mitades forman una unidad

para la conservación del suelo; pero se necesitaban más árboles para la edificación de casas y otras construcciones.

Las mujeres administraban la unidad doméstica, realizaban en la plantación estacional de arroz, el trasplante, la limpieza con azada, el desmalezado y la cosecha, el procesamiento y el almacenado de arroz, y el trabajo en sus huertas. Muchas mujeres laboraban como mano de obra no remunerada junto a sus maridos, quienes habían sido empleados por la compañía forestal estatal. Algunas también tenían trabajo asalariado estacional, recogiendo y secando café y tabaco para los campesinos adinerados.

Durante todo el año, las mujeres recogían leña y medicinas naturales, producían productos forestales no maderables con caña, y lo comerciaban en el mercado. Ellas recogían la leña de las pilas que se hacían cuando los campos eran limpiados, (usualmente junto con sus hijos), o se adentraban más lejos en los cerros. En la medida en que la tala se trasladaba más lejos de sus hogares, las mujeres caminaban mayores distancias en busca de leña. Algunas veces la recogían de las áreas de reforestación cercanas a sus hogares. En el camino de regreso a su casa recogían hojas y frutos. Las mujeres eran activas participantes en los casamientos y funerales tradicionales, y, encontraban alternativas al crédito institucional recolectando dinero mediante la participación en el alisan local.

Las niñas estaban involucradas en las tareas de la casa desde muy temprana edad. A los 7 años ayudan a alimentar a los animales, traer agua, recoger leña. Hacia los 10 años, las niñas ayudaban en la plantación y la cosecha de arroz. Los niños participaban en la alimentación y el cuidado de los animales, y ayudaban a sus padres en el trabajo. En el pueblo había una escuela primaria a la que asistían tanto niños como niñas, pero, con la edad, a las niñas se las necesitaba en el hogar durante mayor cantidad de horas que a los niños. Las niñas, especialmente aquellas cuyas madres trabajaban en el campo o en el mercado debían abandonar la escuela.

La pobreza en esta zona era el resultado de complejas relaciones entre alta densidad de población, pobre calidad de suelo, estructuras de tenencia de la tierra no equitativas, y migración masculina. Los pobladores más pobres tendían a

Dos mitades forman una unidad

ser las mujeres y los hogares con un solo jefe de familia. Las mujeres tradicionalmente no se beneficiaban tanto como los hombres de créditos y de programas de extensión para campesinos. Los ingresos económicos de las mujeres han disminuido, y debido a una multitud de factores, dentro de los que se encuentra la falta de educación, había pocas oportunidades de empleo para mujeres.

Proyecto de Forestería Comunitaria Integrada

El proyecto piloto en Biyasan fue iniciado por el Ministerio de Forestería y Walhi (asociación de organizaciones ambientalistas). Se consideró la participación de la aldea en las fases de planificación mediante un proceso de planificación de base y el LKMD.

Los objetivos del proyecto eran:

- Mejorar los niveles de vida de la población rural, especialmente de aquella más pobre: mediante el mejoramiento de los ingresos económicos o del consumo familiar, alentando el aumento de la producción local de leña, forraje, madera, y productos forestales no maderables;
- Disminuir el consumo de leña mediante el análisis, fa construcción y la distribución de cocinas mejoradas;
- Promover la autoconfianza de la población rural, mediante la participación activa de la administración de los recursos forestales, incluyendo las áreas forestales individuales y comunales;
- Disminuir la destrucción ambiental, mediante la inclusión de la conservación de suelo, la construcción de terrazas, y la protección de las fuentes de agua; y
- Mejorar el papel de la mujer en el desarrollo rural, y aumentar su productividad.

Los objetivos serían alcanzados mediante las estrategias específicas del proyecto:

Dos mitades forman una unidad

- Reestablecer los viveros para la producción y distribución de semillas; establecer bosques estatales para uso comunal, así como áreas forestales familiares y cortinas de vientos.
- Desarrollar y distribuir cocinas mejoradas.
- Aumentar los servicios de extensión forestal para mejorar la plantación y el mantenimiento de árboles, alentar el uso de las cocinas, y promover mejores métodos de agricultura (incluyendo el aumento de la producción de forraje dentro de los bosques estatales).
- Alentar una mayor participación de la población rural en las actividades y administración del proyecto.
- Aumentar las posibilidades generadoras de ingresos para la mujer rural mediante la expansión de procesos no maderables.

Una serie de objetivos no estaban establecidos explícitamente en el proyecto pero eran sobreentendidos.

Las siguientes eran las hipótesis implícitas:

- Las mujeres y los hombres contribuirían igualmente en la administración del proyecto.
- Se desarrollarían tanto las habilidades de liderazgo de los pobladores como el sentido de responsabilidad y participación de los campesinos.
- No se ofrecía crédito, pero los incentivos serían ofrecidos según el criterio del jefe de la aldea.
- Se mejoraría la eficiencia de las mujeres al cocinar y así podrían dedicar más tiempo a la confección de esteras y canastos de caña.
- El mercado de productos no maderables tenía potencial para la expansión.

Dos mitades forman una unidad

- Se promocionaría un uso más intensivo de la tierra (lo que implicaba más agroforestería).
- Los ingresos de los campesinos mejorarían, así como su nivel de vida a partir de un uso más productivo de la tierra y un menor grado de erosión del suelo.
- El cambio social en la aldea sería leve, sin considerar las mejoras en la condición económica de todos sus pobladores.

El proyecto incluía una serie de niveles de administración. Parte del Programa Estatal de Preservación de los Bosques, la Tierra y el Agua incluía la rehabilitación de las cuencas de agua y la reforestación. La actividad en las tierras de los campesinos se consideraba como restauración ecológica.

El oficial responsable del proyecto era el Jefe del Distrito, asistido por Walhi en varias actividades, y un especialista en restauración ecológica. El administrador del proyecto era el Jefe del Servicio Forestal del Distrito. El Jefe de Ejecución era personal del Servicio Forestal del Subdistrito y los ejecutores eran los grupos de campesinos. Los campesinos formaron grupos de entre 20 y 40 personas, cada grupo era liderado por un campesino destacado y un oficial de desarrollo de comunicación de Walhi. Ellos servían de conexión entre el proyecto y los trabajadores de extensión, y se encargaban de las instrucciones, distribución de materiales e incentivos. Se organizaban reuniones regularmente para la discusión de problemas. La extensión se realizaba mediante parcelas demostrativas.

Las mujeres eran incluidas en los niveles de decisión local, mediante el PKK el cual fue consultado para este proyecto. Resultó un apoyo importante ya que el proyecto coincidía con su interés por el embellecimiento de la ciudad y la huerta familiar. Se asignó un representante del PKK a cada grupo de campesinos.

Actividades del Proyecto

Luego de haber aprobado el proyecto, comenzó la primera etapa y se condujo una investigación:

Dos mitades forman una unidad

- Se realizó un inventario de las propiedades de los hombres y de las mujeres, registrando las huertas familiares, y las actividades agroforestales (perkarangan). Se enumeraron las especies y la cantidad de árboles y plantas.
- Se investigaron las necesidades de leña y los esquemas de recolección.
- Se escogieron datos acerca del papel que desempeñaban los hombres y las mujeres, así como de las actividades necesarias en el desarrollo forestal.

La segunda etapa fue más difícil. Inicialmente fue difícil conseguir el apoyo de los campesinos para la plantación de árboles a largo plazo. Debido a la escasez de tierra, de tiempo y de recursos -y también porque los bosques rodeaban la aldea- los campesinos más pobres no consideraban la plantación de árboles como prioritaria. Las mujeres más pobres estaban demasiado ocupadas como para preocuparse por el embellecimiento, y tenían poco contacto con el PKK. Como las propiedades forestales cercanas habían empleado trabajadores, la gente sintió que la realización del trabajo o al menos el pago por hacerlo era una responsabilidad de la compañía forestal. Los incentivos se volvieron importantes.

El proyecto del vivero para producción de semilleros, trabajo remunerado que antes realizaban las mujeres, se volvió un trabajo hecho por los hombres. Esto debido al incentivo que era la donación de semilleros para la plantación privada, en lugar del pago de salario. Las mujeres estaban demasiado ocupadas haciendo artesanías o capacitándose como para involucrarse en trabajos no remunerados. El incentivo era apropiado para los hombres que participaban, ya que predominaban los propietarios de tierras, no era lo mismo para las mujeres.

Aquellos con mayor superficie de tierra podrían usar el barbecho y la tierra marginal (no productiva) para la plantación de árboles. Debido al poco trabajo y bajo riesgo que exigen el mantenimiento de los árboles, se convenía más fácilmente a los mayores propietarios de tierra de establecer áreas forestales.

Dos mitades forman una unidad

La elección de la clase de plantas que se deberían cultivar fue abierta a todos. La decisión final, con la asistencia de los extensionistas, fue tomada a nivel del grupo de campesinos. Los hombres se preocupaban por el forraje para los animales, los materiales de construcción, y la leña; las mujeres se interesaban en la leña y en las variedades de elaboración no maderables. No preferían los pinos, árboles de crecimiento rápido, ni para la industria de cabañas, pero eran considerados los más útiles para la protección ambiental a corto plazo y para el retorno económico más rápido como venta para material de construcción.

Como el gobierno tenía otros planes de colonización, algunas personas estaban inseguras con respecto a la tenencia de la tierra, no sabían si los árboles plantados como parcelas de madera seguirían siendo de ellos. No estaba claro a quién se adjudicaría el uso de los árboles que habían sido plantados para control de la erosión a lo largo de los ríos y en algunas áreas con pendiente sobre las laderas de los cerros.

Las actividades de extensión tenían por objetivo tanto a hombres como a mujeres, a pesar de que había pocas extensionistas forestales mujeres, y que la organización del tiempo y de la capacitación no consideraba si eran hombres o mujeres los que participaban. Proporcionar extensionistas mujeres y una distribución del tiempo adecuada para las mismas fue prioritario, para facilitar que un mayor número de ellas pudiera participar y beneficiarse con capacitaciones en las áreas en que trabajaban, huertos familiares, producción de alimentos, y de procesamiento de artículos no maderables. Al ser recolectoras de leña el conocimiento que las mujeres tenían del mantenimiento del bosque era también importante, aunque no se le dio mucha importancia debido a sus horarios muy cargados. No se consideró su experiencia anterior en los viveros de árboles.

Los incentivos se ofrecieron a los jefes de familia por la participación de la familia en el programa forestal, traduciéndolos en herramientas y materiales. Los campesinos recibieron las remuneraciones por las plantaciones de árboles. El establecimiento de viveros, la plantación y el mantenimiento de los bosques no fueron trabajos remunerados. Los miembros de la familia que generalmente tenían tiempo para participar eran los hijos mayores y los jefes de familia.

Dos mitades forman una unidad

Los incentivos se ofrecieron a los jefes de familia por la participación de la familia en el programa forestal, traduciéndolos en herramientas y materiales. Los campesinos recibieron las remuneraciones por las plantaciones de árboles. El establecimiento de viveros, la plantación y el mantenimiento de los bosques no fueron trabajos remunerados. Los miembros de la familia que generalmente tenían tiempo para participar eran los hijos mayores y los jefes de familia.

La capacitación y la información acerca de las cocinas mejoradas y su construcción era dirigida a los hombres, ya que no se había especificado en la propuesta del proyecto quién iba a participar. La distribución del tiempo en la capacitación también obstaculizó la participación de las mujeres debido a las tareas que desempeñaban en el cultivo del arroz (procesamiento posterior a la cosecha).

Dos mitades forman una unidad

BIBLIOGRAFIA

Beneria, Lourdes and Martha Roldán. *The Crossroads of Class and Gender: Industrial Homework, Subcontracting, and Household Dynamics in MexicoCity*. Chicago: University of Chicago Press, 1987.

Bunch, Charlotte. *Bringing the Global Home: Feminism in the '80s -Bool III*. Denver, CO: Antelope Publications, 1985.

"Canadian Council for International Cooperation Inter-Agency Working Group on Women and Development Feminist Perspectives on Development. Ottawa: CCIC (mimeo), 1987. (This was widely drculated in the late 1980s - Check your organization's files or consult with your provindal coundl.)

Carr, Marilyn. *Blacksmith, Baker, Roofing-sheet-Maker: Employmens for Rural Women in Developing Countries*. Lóndon: Intermediate Technology Publication, 1984.

Christiansen-Ruffman, Linda. "Women and Development in Canada," in Jane L. Parpart (ed). *Women and Development in Africa: Comparative Perspectives*. Lanham, MD: University Press of America, 1989, pp. 35-68.

Coady International Institute. *A; Handbook for Social/Gender Analysis*. Ottawa: Sodal and Human Resources Development Division, Canadian International Development Agency, 1989. (Contact: Public Affairs, CIDA, 200 Promenade du Portage, Hull, Quebec, K1AOG4).

Davis, Miranda (ed). *Third World- Secon,d Sex, Vol. 2*. London: ZED Press, 1987.

Enloe, Cynthia. *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. London: Pandora Press, 1989.

Feldstein, Hilay Sims and Susain V. Poats. *Working Together: Gender Analysis in Agriculture (Volume I: Case Studies & Volume 2: Teaching Notes)*. West Hartford, CN: Kumarian Press, 1989.

Dos mitades forman una unidad

Ford-Smith, Honor. Ring Ding in a Tight Comer: A Case Study of Funding and Organizational Democracy in Sistren, 1977- 1988. Toronto: Women's Program of the International Council for Adult Education, 1989.

Leonard, Ann (ed). Seeds: Supporting Women's Work in the Third World. New York: The Feminist Press, 1989.

Longwe, Sara H. "From Welfare to Empowerment: The Situation of Women in Development in Africa, A Post-UN Women's Decade Update and future Directions," Working Paper #204, Women in International Development, Michigan State University Center for International Programs, East Lansing, Michigan, 48824-1035, USA-US\$2.75. The have an extensive publications list.)

Lynton,; Rolf P. and Udai Pareek. Training for Development. West Hartford, CN:Kumarian Press, 1990.

Maguire, Patricia. Women in Development: An Alternative Analysis. Amherst, MA: Center for International Education, University of Massachusetts, 1984. (Contact: Centre for International Education, University of Massachusetts, Amherst, MA, 01003, USA-US\$7.00.)

Mies, Maria. Patriarchy and Accumulation on a World Scale: Women in the International Division of1Abour. London: Zed Books, 1986.

Moser, Caroline O.N. and Karen Levy. A Theory and Methodology of Gender Planning: Meeting Women's Practical and Strategic Needs. (DPU Gender Planning Working Paper, No.11) London: University College, 1986. (Contact: Development Planning Unit, Bartlett School of Architecture & Planning, University Co"ege, London, UK).

Moser, Caroline O.N. and Linda Peake (eds). Women, Human, Settlements and Housing. London: Tavistock Publications, 1987.

Overholt, Catherine, Mary Anderson, Kathleen Cloud and James Austin. Gender Roles in Development Projects:A Case Book. West Hartford, CN: Kumarian Press, 1985.

Dos mitades forman una unidad

Pietila, Hilikka and Jeanne Vickers: Making Women Matter: The Role of the United Nations. London: Zed Books, 1990.

Plewes, Betty and Rieky Stuart. Developing an Organizational Gender Policy -CUSO: A Case Study. Ottawa. MATCH International Centre, 1991. (Contact: MATCH, 1102-200 Elgin, Ottawa, Ontario, K2P 1L5-\$13.)

Rogers, Barbara. The Domestication of Women: Discrimination in Developing Countries. London: Tavistock Publications, 1980.

Sen, Gita and, Caren Grown. Development, Crises, and Alternative Visions: Third World Women/s Perspectives. New York: Monthly Review Press, 1987.

Stamp, Patricia. Technology' Gender and Power in Africa. Ottawa: International Development Research Centre, 1989. (Contact: IDRC Publications, P.O. Box 8500, Ottawa, Ontario, K1G 3H~\$12.)

Tinker; Irene (ed). Persistent Inequalities: Women and World Development. Oxford: Oxford University Press, 1990.

Waring, Marilyn. If Women Counted: A New Feminist Economics. New York: HarperCollins, 1988.

Young, Kate (ed). Women and Economic Development: Local, Regional and National Planning Strategies. Oxford: Berg Publishers Limited, 1988.

Young, Kate et al (eds). Of Marriage and the Market: Women /s Subordination in International Perspective. London: CSE Books, 1984.