

**Género, Cultura y Desarrollo:  
Límites y oportunidades para el  
cambio cultural pro-igualdad de  
género en Mozambique.**

Eugenia Rodríguez Blanco  
PP01/09



## Resumen

Los programas y proyectos de cooperación al desarrollo dirigidos a promover la igualdad de género encuentran, con frecuencia, límites que reducen la eficacia de sus objetivos. Entre esos límites se identifican los que son considerados como barreras culturales y que no son más que resistencias al cambio cultural en pro de la equidad e igualdad de género. El análisis sobre las dinámicas de los cambios culturales, a través del análisis de caso en Mozambique, nos ofrece las claves para identificar los actores y los argumentos que, por un lado, dinamizan cambios culturales y que, por otro lado, colocan mayores resistencias al cambio cultural pro-igualdad de género. Así reconocemos cómo las relaciones de poder que están en la base de la desigualdad de género son, al mismo tiempo, determinantes para impedir que esa desigualdad se reduzca o desaparezca a través de la acción de proyectos o programas que son tachados de poca sensibilidad cultural.

**Palabras clave:** Género, Igualdad y Equidad de Género, Desarrollo, Cultura, Tradición, Cambio Cultural, Barreras Culturales.

## Abstract

The development cooperation programs and projects which aim to promote gender equality frequently face restrictions which reduce the effectiveness in meeting their objectives. Among these restrictions, we identify several which we regard as cultural barriers; these are, in fact, resistances towards cultural change for gender equality and equity. The analysis on cultural change dynamics, through the case study of Mozambique, provides the key factors to identify the people and the arguments that, on one hand, promote cultural changes while, on the other hand, offer the strongest resistance to cultural change for gender equality. Therefore, we recognize that power relations are the basis of gender inequality, as well as being decisive factors to prevent the reduction of inequality through the action of programs and projects, which are deemed as having low cultural sensitivity.

**Key words:** Gender, Gender Equality and Equity, Development, Culture, Tradition, Cultural Change, Cultural Barriers.

---

La investigación de la que se extrae este artículo fue realizada por dos investigadoras: Eugenia Rodríguez Blanco como Investigadora Senior y Maira Hari Domingos como Investigadora Junior. Esta investigación fue promovida por *Forum Mulher* y apoyada por *Oxfam*.

Eugenia Rodríguez Blanco

Instituto Complutense de Estudios Internacionales, Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas, Finca Mas Ferre. 28223, Pozuelo de Alarcón, Madrid, Spain.

© Eugenia Rodríguez Blanco

ISBN: 978-84-692-1895-2

Depósito legal:

El ICEI no comparte necesariamente las opiniones expresadas en este trabajo, que son de exclusiva responsabilidad de sus autores/as.



# Índice

	Presentación.....	7
1.	Introducción.....	9
	1.1. Antecedentes.....	9
	1.2. Metodología.....	9
2.	Marco teórico: género, cultura y desarrollo.....	10
3.	ONGs, Igualdad de Género y Cambio Cultural.....	12
	3.1. ONGs en la encrucijada: género y cultura.....	12
	3.2. De las barreras culturales al cambio cultural pro-igualdad de género.....	16
	3.3. Cambio cultural: dinámicas, actores y argumentos.....	17
	3.4. Límites a los cambios culturales pro-igualdad de género.....	20
4.	Conclusiones.....	30
5.	Referencias bibliográficas.....	33

*“La cultura es tanto de los hombres como de las mujeres y no puede ser utilizada para justificar la violación de los derechos más básicos de una parte de la población”*

(II Cumbre de la Unión Africana.  
Maputo, 2003)

## Presentación

En este artículo presentamos un resumen de la investigación llevada a cabo en Mozambique durante el año 2008 titulada: “Tradición, Cultura y Género en los programas de desarrollo” realizada por Forum Mulher y apoyada por Oxfam.

En su introducción presentamos de forma resumida los antecedentes de la investigación que explican el por qué de este estudio y el origen de las preguntas del mismo. A continuación presentamos la metodología utilizada para resolver esas preguntas diferenciando dos fases bien delimitadas en función de los objetivos de la investigación: primero, la identificación y delimitación del problema y segundo, el análisis del problema: barreras culturales a la igualdad de género.

En el capítulo siguiente resumimos los principales argumentos del debate teórico existente en torno a la relación conflictiva entre la lucha por los derechos de las mujeres (derechos individuales) y la defensa de la diversidad cultural (derechos colectivos). Es sobre la base de este debate teórico que realizamos esta aportación avanzando en la defensa de la posible conciliación entre derechos colectivos e individuales.

A continuación presentamos los resultados obtenidos en el análisis del problema. En este capítulo distinguimos entre los resultados del primer objetivo: identificación y delimitación del problema, es decir, quién tiene el problema y cuál es el problema; y los resultados del

segundo objetivo: análisis de las dinámicas del problema, entendido este como las barreras culturales a la igualdad de género.

En el primer caso ofrecemos un diagnóstico de las organizaciones que trabajan con mujeres o por la igualdad de género en Mozambique, que permite identificar qué tipología de organizaciones enfrenta barreras culturales en su trabajo y por qué, y en el segundo caso ofrecemos los argumentos centrales de esta investigación, los resultados del análisis de las barreras culturales. La estructura de este último capítulo es compleja respondiendo a la propia complejidad del problema analizado. En primer lugar consideramos importante ofrecer el análisis de caso de cambios ocurridos en prácticas culturales y tradicionales en Mozambique para identificar las dinámicas, los actores y los argumentos que subyacen a esos cambios. Este conocimiento previo será determinante para, a continuación, analizar las barreras culturales que las organizaciones que trabajan por la igualdad de género afirman encontrar en las comunidades. El siguiente apartado en este capítulo, por tanto, irá en la búsqueda de entender las dinámicas de esas barreras teniendo en cuenta a todos los actores que intervienen en el proceso de la cooperación al desarrollo: las organizaciones, las comunidades y los mediadores entre las organizaciones y las comunidades.





# 1. Introducción

El trabajo por la igualdad de género, realizado por organizaciones de desarrollo (ONGDs), encuentra barreras o límites colocados por la cultura y tradición de las comunidades donde actúan. Esas barreras culturales reducen la eficacia del trabajo de las organizaciones y dificulta la consecución del objetivo de la igualdad de género.

La ausencia de conocimiento sistematizado sobre estas cuestiones prácticas y teóricas, y la ausencia de estrategias a usar en estos casos, justifica la pertinencia y necesidad de un estudio exploratorio que mejore el conocimiento sobre la relación entre género y cultura. Esta investigación basada en un análisis de caso, en Mozambique, pretende llenar este vacío mejorando el conocimiento sobre las dinámicas de las barreras culturales existentes en la interacción entre comunidades locales y las organizaciones que trabajan por la igualdad de género.

## 1.1. ANTECEDENTES

Los antecedentes de esta investigación explican bien la selección de la unidad de análisis y las preguntas de investigación.

En el año 2005 la red de organizaciones de mujeres en Mozambique, *Forum Mulher*, decidió realizar una capacitación para la red de formadores de la organización para conseguir un lenguaje y enfoque compartido con el cual trabajar en las cuestiones de género. Las capacitaciones fueron realizadas en base al modelo de análisis de género propuesto por Kelleher & Arao (2003). Este modelo de análisis de género define cinco áreas fundamentales donde los cambios son necesarios para promover la igualdad de género: (1) condiciones del hombre y la mujer; (2) conciencia del hombre y de la mujer (a nivel individual); (3) leyes, normas y reglas formales (a nivel institucional); e (4) informales; e (5) organizaciones que operan en las esferas del (1) al (4). Los autores reconocen que los niveles individuales de condición y conciencia son influenciados por las instituciones formales e informales en el ciclo de vida del hombre y de la mujer.

En esas capacitaciones, realizadas a la red de formadores de *Forum Mulher*, se reconoció que el área más problemática para trabajar en la defensa de los derechos de las mujeres y la superación de las desigualdades de género, era lo que Kelleher & Arao identificaron en su modelo como: *Normas Informales* y que hacen referencia a la cultura y la tradición de un contexto social concreto. Los/as participantes en la capacitación afirmaban, al mismo tiempo, que las organizaciones no contaban con estrategias para enfrentar las barreras de tipo cultural que aparecen en sus intervenciones de desarrollo.

En este sentido podemos identificar el origen de la problemática a nivel teórico y a nivel práctico. A nivel teórico surge del modelo de Kelleher & Arao que permite un análisis de género que identifica los factores culturales como factores a tener en cuenta en el trabajo de las organizaciones por los derechos de las mujeres. A nivel práctico, la problemática es reconocida e identificada por las propias organizaciones que afirman que no disponen de conocimientos ni estrategias prácticas para enfrentar los problemas que surgen en su acción acerca de la conciliación entre género y cultura.

En ese contexto *Forum Mulher* decide realizar contribuciones para facilitar el trabajo de las organizaciones que forman parte de la red realizando una investigación exploratoria sobre Género, Cultura y Desarrollo que resumimos en este documento que se presenta<sup>1</sup>.

## 1.2. METODOLOGÍA

La investigación realizada durante el año 2008 se basa en una metodología cualitativa con dos fases bien delimitadas: (I) Definición y delimitación del problema y (II) Análisis del problema: Barreras culturales en la igualdad de género.

### (I) *Definición y Delimitación del problema.*

---

<sup>1</sup> El informe de esta investigación titulado "Tradição, Cultura e Género nos Programas de Desenvolvimento" contiene, además del análisis teórico que aquí presentamos, un capítulo importante de recomendaciones para las organizaciones que supondría la aportación más práctica para las organizaciones que trabajan en el área de género en Mozambique. Para obtener el informe de la investigación contactar con *Forum Mulher* (Moçambique): [forum@forumulher.org.mz](mailto:forum@forumulher.org.mz)

Esta primera fase contempló los siguientes objetivos fundamentales:

- Identificar el problema de estudio (barreras culturales en la lucha por la igualdad de género en el ámbito de las organizaciones) así como su delimitación. Por tanto, cual es el problema y quien/es lo sufren o enfrentan.
- Identificar experiencias positivas o “buenas prácticas” en el ámbito de las respuestas dadas por las organizaciones a las interferencias culturales en la lucha por la igualdad de género.
- Elaborar algunas hipótesis de trabajo que permitan un análisis del problema y las posibles estrategias de superación a ser utilizadas.

La fuente de información de esta primera fase del estudio fueron las Organizaciones No Gubernamentales (ONGDs) que trabajan en el área de Género y Desarrollo en Mozambique.

## (II) *Análisis del problema: Barreras culturales a la Igualdad de Género.*

Después de definir y delimitar el problema - cual es el problema y quien lo encuentra- realizamos el diseño de la investigación de la segunda fase de esta investigación que tenía como objetivo identificar y analizar las dinámicas que intervienen en el proceso de colocación de las barreras culturales en la lucha por la igualdad de género de las organizaciones. Al mismo tiempo, queríamos analizar el impacto en la comunidad de determinadas estrategias identificadas en la primera fase de este estudio, lo que denominamos “buenas prácticas” en la superación de la interferencia cultural<sup>2</sup>.

Las unidades de observación y análisis seleccionadas para esta investigación fueron: Distrito de *Majune* (Provincia de Niassa, Región Norte); Distrito de *Guro* (Provincia de Manica, Región Centro); y Distrito de *Massingir* (Provincia de Gaza, Región Sur).

La información recogida con esta metodología sirvió para analizar las dinámicas de las barre-

ras y cambios culturales -argumentos y actores- así como para identificar las estrategias de las organizaciones que tienen resultados positivos y pueden ser replicadas en otras organizaciones.

## 2. Marco teórico: género, cultura y desarrollo

Durante la década de los noventa tuvo lugar un debate teórico en torno al conflicto generado por la aparentemente difícil conciliación entre el derecho a la diversidad cultural y los derechos de las mujeres, ambos reconocidos internacional y paralelamente (Okin, 1999; Merry, 2003 e 2006; Cowan, 2006).

Tal y como mantienen diversas autoras, estos conflictos son demostrados a nivel práctico con las barreras culturales que se colocan a las organizaciones que trabajan en contextos internacionales para promover y alcanzar la igualdad de género (Metha, 1991; Chitskie, 1995; Mukhodapkyay, 1995; Scholkwy, 2000; Jolly, 2002, Murguialday, 2005). Muchas de esas barreras tienen que ver con la resistencia de determinados representantes locales a aceptar el discurso y la práctica de la igualdad de género, alegando que representa una forma de colonialismo cultural. Estas autoras reaccionan críticamente a la acusación de “interferencia cultural” de la que son objeto las personas u organizaciones que pretenden un cambio social y cultural que promueva una mejoría en la posición y condición de las mujeres. Se identifican al menos tres argumentos que justifican la “interferencia”:

El *primero* de ellos es el que afirma que la defensa de los derechos individuales de las mujeres no implica la negación de los derechos colectivos de los pueblos. Reconocen que los derechos individuales operan transversalmente para asegurar que el derecho a la diversidad cultural, como un derecho colectivo reconocido, no se contradiga con los derechos individuales de las mujeres.

Las mujeres indígenas en América Latina ejemplifican bien que ambos discursos son compatibles y necesarios: “Las mujeres indígenas tienen claro que la lucha por los derechos colectivos de sus pueblos no debe justificar su opresión o subordinación como mujeres al interior de sus comunidades y sus familias” (Hernández y Sierra, 2002:116) “Pedimos que se respeten nuestros usos y costumbres pero

<sup>2</sup> La presentación, análisis y evaluación de las “buenas prácticas” identificadas en esta primera fase de la investigación no se incluyen en este documento que supone un resumen del documento completo de la investigación: “*Tradição, Cultura e Género nos programas de Desenvolvimento*” (Forum Mulher)

que se cambien aquellos que nos lastiman y violan nuestros derechos humanos” (Seminaro, *Situación y condición de los Derechos de las Mujeres Indígenas*. 1995, México. En Bonfil:1999). Con esta perspectiva reconocen que las prácticas culturales necesitan ser replicadas si son buenas, así como criticadas y abandonadas si son negativas para la igualdad de género. “La diversidad cultural y el multiculturalismo pueden significar avances en la democracia y la libertad de una sociedad en la medida en que ayudan a legitimar las aspiraciones políticas o morales de grupos sociales y culturales, pero siempre y cuando nos permitan hacer juicios normativos sobre el valor de las distintas diferencias a partir de su relación con al desigualdad” (Nancy Fraser citada por Cobo y Miguel, 1998:8).

Es importante apuntar que, tal y como presentan diferentes estudios sobre el tema, muchas prácticas culturales son negativas para las mujeres, sin embargo, los argumentos para su manutención son generalmente favorables a los hombres. “Detrás de la defensa de tradiciones se encuentran muchas veces autoritarismos culturales que lleva a quienes se benefician de ellos a frenar cambios porque eso significa cuestionar ciertos privilegios y poderes” (Tripp, 2002).

Un *segundo* argumento es el que critica la acusación de “interferencia cultural” a través de evidenciar que toda cultura es abierta y dinámica y, por tanto, no ha permanecido estática en el tiempo y sigue experimentando cambios continuos en función de los intereses de los miembros que la mantienen y reproducen.

Sally Engle Merry (2001) afirma que el argumento de quien denuncia la interferencia cultural se encuentra muchas veces ligado a un concepto de cultura esencialmente homogéneo. “Los que reclaman los derechos culturales realizan afirmaciones de autenticidad cultural con enfoque en concepciones antropológicas de cultura antiguas” (Merry, 2001:70). Frente a este concepto tradicional de cultura, se defiende la consideración de un concepto de cultura abierto, dinámico y heterogéneo. Tal como demuestran algunos estudios, los valores culturales son continuamente reinterpretados en función de nuevas necesidades y condiciones, por tanto, se encuentran en proceso de reformulación continua. Algunos valores son reforzados y otros son abandonados (Comaroff & Comaroff, 1999; Scholkwy, 2000). Las influencias externas determinan cambios en la

cultura local que ni está desprovista de contacto, ni es estática, ni es fruto de acuerdos e intereses de todos/as (Jolly, 2002). Este argumento sustenta que la defensa de la cultura y la tradición es con frecuencia usada por hombres para justificar prácticas que son perjudiciales para la vida de las mujeres (Revers & Baden, 2000).

Las interferencias culturales no tienen por que ser necesariamente negativas. Algunas autoras (Metha, 1991; Murguialday, 2005) se preguntan por qué se consideran interferencias culturales, valorizándolas negativamente, a las propuestas de cambio sociocultural que afectan a las relaciones de género, mientras no son cuestionadas ni valorizadas negativamente otras interferencias que ocurren en esas mismas comunidades culturalmente particulares. “Cualquier intención de cuestionar las desigualdades generadas por estas prácticas es vista como una indeseada interferencia en asuntos de propiedad” (Murguialday, 2005:1). Desde una perspectiva crítica a las barreras colocadas en la lucha por la igualdad de género, Metha (1991) nos invita a reflexionar por qué la lucha para superar las desigualdades de riqueza o de clase no encuentra tantos impedimentos u obstáculos como la lucha por superar la desigualdad de género.

Una de las afirmaciones que se realiza en torno a este argumento que defiende la interferencia, a través de las iniciativas externas en la defensa de los derechos de las mujeres, es el siguiente; “si las prácticas culturales y los valores de una cultura no pueden ser evaluados moralmente por individuos pertenecientes a otras culturas y sólo pueden ser entendidas en su complejidad social y moral por sus propios miembros entonces estamos ante un enfoque que exige neutralidad y respeto para todas las prácticas culturales independientemente de cómo sean” (Cobo y Miguel, 1998:7). La pregunta que surge entonces es: si la identidad femenina construida culturalmente no permite cuestionar ciertas prácticas y valores negativos para las mujeres, ¿Por qué no permitir que otras mujeres que no están presas de esos condicionantes culturales realicen evaluaciones externas desde la perspectiva de género?

El *tercer* argumento es el que presentan las mujeres del Sur. Si las mujeres del Norte reciben la crítica de colonizar el pensamiento de las mujeres que pertenecen a otros contextos culturales y, por tanto, son cuestionadas en la transnacionalización de su discurso feminista,

las mujeres del Sur toman la palabra. ¿Acaso la lucha por la igualdad de género es exclusiva de las mujeres del Norte? Varias autoras del Sur reivindican la lucha feminista por la igualdad de género al mismo tiempo que critican los argumentos culturalistas que pretenden limitar la lucha internacional a través del contexto de la cooperación al desarrollo (Mukhopadhyay, 1995; Chitsike, 1995).

“Desde hace varias décadas, un creciente número de mujeres en todo el mundo cuestionan las formas en que las tradiciones culturales prevalecientes en sus respectivas sociedades, son usadas para mantenerlas subordinadas y discriminadas. Ellas tienen en esta lucha la oposición de la mayoría de los hombres y también de muchas mujeres que temen que los cambios puedan verificarse en sus vidas si modifican los papeles y valores tradicionales con los cuales crecieron y operan. Mientras, cada vez más, son numerosas las organizaciones que articulan demandas que exigen cambios no sólo en el ámbito laboral o político, sino también en el ámbito cultural” (Murguialday, 2005:1).

Los tres argumentos presentados demuestran cómo el argumento “culturalista” usado para negar los derechos a las mujeres y la promoción transnacional y transcultural de la igualdad de género es contestado y cuestionado.

### 3. ONG, Igualdad de Género y Cambio Cultural

#### 3.1 LAS ONG EN LA ENCRUCIJADA: GÉNERO Y CULTURA

Las organizaciones que trabajan en la defensa de los intereses y derechos de las mujeres, de un modo general -unas con mayor intensidad que otras-, reconocen que existen factores culturales que determinan la desigualdad de género y que condicionan, por tanto, que hombres y mujeres vivan situaciones diferentes y desiguales, afectando negativamente a las mujeres. Estos factores culturales identificados y reconocidos por las personas responsables de las organizaciones, no siempre colocan barreras o interferencias para el trabajo de las mismas organizaciones porque no todas abordan esos factores reconocidos en sus líneas de acción, y por tanto, en su intervención.

En este sentido podemos reconocer, al menos, dos tipos de organizaciones:

- **Tipo 1.** Organizaciones que trabajan dentro de los límites impuestos por la cultura y que, en algunos casos, hasta la reproducen.
- **Tipo 2.** Organizaciones que trabajan desafiando la cultura, con el objetivo de promover cambios culturales, más o menos radicales, que permitan una mejoría en la situación de la mujer y, en general, la equidad e igualdad de género.

Después de realizar nuestro análisis podemos afirmar que sólo las organizaciones identificadas como Tipo 2 en esta tipología básica, encuentran barreras de tipo cultural en su trabajo activo pro-igualdad de género. Las organizaciones Tipo 1 pueden reconocer la existencia de factores culturales en la base de la desigualdad existente entre hombres y mujeres, pero ese reconocimiento no implica necesariamente una acción correctora que suponga un cambio.

Las organizaciones Tipo 1 no se enfrentan a la cultura por lo menos por dos razones:

1. Porque desconocen la relación determinante entre la cultura y la configuración de los papeles de género y, por tanto, la relación entre cultura y las desigualdades de género. Este desconocimiento puede ser debido a la ausencia de diagnósticos de los problemas específicos en las áreas en las cuales trabajan o actúan. Son organizaciones pequeñas y locales, con pocos recursos y con responsables poco capacitados/as en temas de género.
2. Porque no quieren, aunque conozcan la relación determinante entre cultura y desigualdad de género. Entre estas están las que afirman que deben respetar la cultura y tradición local, y las que reconocen que no son ellas quienes deben promover un cambio cultural. Desde un enfoque pragmático consideran que es mejor trabajar *con la cultura*, que *contra la cultura*. Estas son organizaciones que pueden ser nacionales o internacionales y que trabajan en el área del desarrollo con proyectos específicos en el área de género. Son organizaciones con información y capacitación en temas de género, pero que presentan distancia entre lo que significa el discurso teórico y su prác-

tica en forma de proyectos y programas pro igualdad de género.

Veamos a continuación, con más detalle, algunas de las características que definen la tipología básica de organizaciones que proponemos.

Como ya expusimos, en relación a los procesos de identificación de los problemas podemos identificar que las organizaciones Tipo 1, generalmente, no realizan identificaciones profundas sobre las causas de los problemas sobre los cuales trabajan. Las organizaciones Tipo 2, sin embargo, generalmente identifican las causas que determinan los problemas sociales sobre los que están trabajando.

En relación a las líneas de acción de las organizaciones es interesante comprobar el diferente enfoque entre la atención a “necesidades prácticas” o “intereses estratégicos” de las mujeres de las organizaciones Tipo 1 o Tipo 2.

Entendemos por *Necesidades prácticas de género* (Moser, 1989; Young, 1988) a aquellas necesidades derivadas de la condición de género de la mujer. Son aquellas que tienen que ver con las necesidades materiales de la vida, vivienda, agua, alimentación, educación o salud y refieren al estado material en el que se encuentran las mujeres. Los *Intereses estratégicos de género* se refieren, sin embargo, a la posición de la mujer en la sociedad en relación a los hombres y es medida en términos de diferentes oportunidades de empleo, educación, acceso a los bienes productivos o al poder político. Cambios en la posición de la mujer (intereses estratégicos) determinan mayores oportunidades económicas y políticas que en el futuro pueden condicionar mejores condiciones de vida, y por tanto, la satisfacción de las necesidades prácticas.

Teniendo en cuenta esta distinción conceptual y analítica podemos reconocer diferentes ámbitos de trabajo en la tipología de organizaciones identificada. En este sentido las organizaciones Tipo 1 generalmente trabajan en el área de las necesidades prácticas de las mujeres, ofreciendo recursos y servicios que atenúan la situación o condición de género. Trabajan, por tanto, en las consecuencias de la desigualdad de género, no en sus causas. Se trata de necesidades surgidas por el hecho de sufrir violencia doméstica, HIV/Sida o reducidas oportunidades de acceso a actividades productivas o a la educación. De este modo ofrecen asesoría, mediación o información a las mujeres violen-

tadas, así como facilitan el acceso a antirretrovirales a personas seropositivas o apoyo económico a mujeres en situación de pobreza, lo que denominan “cesta básica”. Las organizaciones Tipo 2 dedican mayor atención a los intereses estratégicos de género. Abordan, por tanto, las causas de la desigualdad de género procurando cambios significativos pro igualdad.

Esta diferencia señalada entre las organizaciones Tipo 1 y Tipo 2 es determinante, pues trabajar en las necesidades prácticas (consecuencias de la desigualdad de género) no genera tantas barreras culturales como trabajar en los intereses estratégicos (causas de la desigualdad de género).

Otra diferencia significativa entre las organizaciones tiene que ver con su posicionamiento frente a la cultura. Generalmente las organizaciones Tipo 1 acostumbran a reproducir la cultura más que a intentar cambiarla en beneficio de la mujer. En repetidas ocasiones ocurre que el trabajo que desarrollan reproduce la segregación sexual del trabajo (productivo y reproductivo) colocando a la mujer en trabajos considerados por la cultura propios para ella y, por tanto, no generan un cambio en sus oportunidades de superar las condiciones que la sitúan en una posición de subordinación y vulnerabilidad. La reproducción de los papeles de género por parte de algunas de estas organizaciones es determinante para no interferir en las reales causas de la pobreza y la vulnerabilidad de las mujeres. Así, las mujeres reciben cursos de cocina no como estrategia para mejorar su condición o posición de género, sino como estrategia para mejorar, de un modo indirecto, la condición de vida de los miembros de la familia que dependen de los cuidados que ella ofrece.

Las organizaciones Tipo 2, sin embargo, trabajan más desafiando la cultura ya que procuran potenciar otros papeles de la mujer, más productivos y menos reproductivos: apoyando a las mujeres a través de la sensibilización para promover su participación política en órganos de decisión; ofreciendo formación a las mujeres sobre sus derechos; mejorando la información que la mujer posee sobre su sexualidad o favoreciendo la auto-estima y el empoderamiento. Son estas, por tanto, las organizaciones que encuentran barreras culturales en su acción.

En relación a la postura ideológica y práctica frente a las cuestiones de género, en términos generales, podemos afirmar que las que identificamos como organizaciones Tipo 1 son organizaciones con menor grado de sensibilización, conocimiento y capacitación en temas de género que las organizaciones Tipo 2. Así, identificamos que existe una diferencia determinante entre las organizaciones que toman como punto de partida para su trabajo la constatación de la desigualdad de género, y las que no consideran esta cuestión porque no visibilizan esa desigualdad: “hombres y mujeres para nosotras están en pie de igualdad”<sup>3</sup> (organización Tipo 1). Entre estas últimas están las que ofrecen ventajas a las mujeres de una manera incluso interesada, como cuando, por ejemplo, se da prioridad a las mujeres en el acceso a créditos para actividades productivas sólo porque ellas presentan mejores índices de devolución del mismo. Con este tipo de acciones justifican, sin embargo, que su organización trabaja en el área de género.

Al mismo tiempo, en la identificación de objetivos existen pocas organizaciones que colocan la superación de la desigualdad de género como objetivo general. La mayoría de ellas buscan mejorar la situación de vida de su grupo “beneficiario” (mujeres viudas, violentadas, pobres, madres solteras, seropositivas...) pero sin analizar las reales causas de su vulnerabilidad o pobreza.

Otros dos aspectos identificados en el diagnóstico de las organizaciones es el desconocimiento, bastante general, de temas de género, aunque con diferencias significativas entre unas organizaciones y otras. Muchas de las organizaciones (especialmente las que identificamos como Tipo 1) no conocen bien el significado del concepto género y usan y abusan de él para exponer los objetivos y líneas de acción de la organización. Este aspecto es evidente en la cita de los estatutos de una organización que reconoce como objetivo general: “desarrollo de las niñas y género”. Lo mismo ocurre con conceptos básicos para el trabajo en el área de género y desarrollo: la distinción entre igualdad y equidad “No es igualdad lo que procuramos, sino equidad, equivalencia”. Otros aspectos que demuestran este desconocimiento al que hacemos referencia es la ausencia de perspectiva diferenciada entre derechos y

oportunidades, así como de necesidades prácticas e intereses estratégicos.

En este sentido, uno de los aspectos que podemos reconocer con nuestro diagnóstico de las organizaciones es la distancia existente entre la teoría y la práctica en el área de género, cristalizada en la distancia entre “lo que escriben” (estatutos, proyectos, folletos...), “lo que dicen” (entrevistas, charlas y conferencias) y “lo que hacen” (sus líneas de acción y trabajo en las comunidades). Las causas que determinan estas distancias e incongruencias no son objetivo de esta investigación aunque bien merecerían un estudio profundo.

Otra característica identificada de las organizaciones tiene que ver con la dualidad *Ley y Cultura*. En este sentido podemos reconocer que de una manera bastante general las organizaciones trabajan más en el ámbito de la defensa y promoción de la ley que en el ámbito de la cultura. Consideran “mejor para la mujer” la defensa de la ley que mantener y apoyar lo que la cultura y la tradición establece respecto al papel de la mujer en la sociedad, que reconocen no es positivo para ellas. Aunque muchas organizaciones identifiquen que los problemas que sus beneficiarias sufren tienen origen en la cultura, estas organizaciones adoptan una postura “legalista”, prefieren trabajar en la dirección de apoyar la defensa de las leyes que enfrentarse a la cultura.

Reconocemos en esta postura un factor limitante a la consecución de la igualdad de género ya que los derechos reconocidos sólo son disfrutados si existe la “oportunidad” de acceder a ellos. Esa oportunidad está condicionada por la cultura, no por la ley. La ley determina los derechos, pero la cultura determina las oportunidades. Trabajar sólo en el ámbito de los derechos y olvidar o dejar de lado las oportunidades puede condicionar el éxito de las acciones dirigidas a mejorar la condición y posición de las mujeres.

Otra cuestión interesante, evidenciada en este diagnóstico, tiene que ver con la definición del “grupo objetivo” de las organizaciones que trabajan en el área de género o con mujeres. En este sentido una de las características encontradas especialmente en las organizaciones Tipo 1 es que presentan indefinición en cuanto a quiénes pueden o deben ser “beneficiarios/as” de sus acciones. Así podemos encontrar, por ejemplo, en el caso de la violencia doméstica cómo este tipo de organizaciones

<sup>3</sup> Todas las citas del trabajo de campo incluidas en este artículo han sido traducidas del portugués al español por la autora de este artículo.

reconocen que trabajan atendiendo casos de violencia sufridos por hombres o por mujeres: “Al final de cuentas, no son sólo mujeres quienes sufren violencia, los hombres también sufren mucha violencia”. Reconocer que los/as beneficiarios/as pueden ser hombres y mujeres supone que las relaciones de dominación y subordinación que sufren las mujeres, determinadas por las construcciones de género, no son tenidas en cuenta para identificar quien es la víctima y como trabajar con el agresor. En este sentido, las organizaciones Tipo 2 presentan una definición más estratégica y limitada de su “población objeto”, ya que estas reconocen que el trabajo con hombres es necesario estratégicamente para cambiar las relaciones de género, lo cual beneficiará directamente al hombre e indirectamente a la mujer y, por tanto, a toda la sociedad en general: “La organización trabaja para las mujeres pero tenemos como medio para reducir el HIV/Sida el trabajo con los hombres”.

Las organizaciones que no conocen bien el significado del concepto género lo usan para legitimar su trabajo con hombres y mujeres, ya que consideran que trabajar en el área de género quiere decir trabajar con hombres y con mujeres: “Nosotras no hacemos discriminación”; “Solo para mujeres es discriminación”; “Hombres y mujeres para nosotras están en pie de igualdad”.

Presentamos a continuación una tabla que sistematiza los resultados del diagnóstico de las organizaciones, en función de los elementos analizados hasta ahora.

**Tabla 1. Características de las organizaciones**

Organizaciones Tipo 1	Organizaciones Tipo 2
Trabajan dentro de los límites de la Cultura	Trabajan desafiando la Cultura
No identifican las causas de los problemas en los que trabajan	Realizan identificaciones de los problemas en los que trabajan
Trabajan en las necesidades prácticas de las mujeres	Trabajan en los intereses estratégicos de las mujeres

Organizaciones Tipo 1	Organizaciones Tipo 2
Fomentan papeles reproductivos de las mujeres en sus acciones	Fomentan papeles productivos de las mujeres en sus acciones
Tienen poca o nula capacitación y sensibilización en temas de género	Tienen suficiente capacitación y sensibilización en temas de género
Tienen como punto de partida la satisfacción de las necesidades básicas de las mujeres	Tienen como punto de partida la desigualdad de género
El objetivo es mejorar las condiciones de vida de las mujeres	El objetivo es mejorar las relaciones de género
<i>Grupo Objetivo:</i> Mujeres	<i>Grupo Objetivo:</i> Hombres y Mujeres

Elaboración Propia

Existen al menos dos niveles del problema -entendido este como barreras culturales a la igualdad de género- según es interpretado y presentado por las organizaciones: a *nivel discursivo* y a *nivel práctico*.

En lo que respecta al *nivel discursivo*, las organizaciones reconocen que los argumentos resistentes al cambio cultural, establecidos en la sociedad y formulados por diversos actores, constituyen una fuerte barrera para introducir cambios que mejoren la condición y posición de la mujer en esas sociedades. Son argumentos que defienden la preservación de la cultura y las tradiciones e impiden cambios culturales en las relaciones de género.

Son muchas las barreras que a nivel discursivo, con argumentos “culturalistas” de preservación, enfrentan las organizaciones, pero no sólo a nivel discursivo son reconocidas estas barreras, éstas también son presentadas a *nivel práctico* en lo que respecta al acceso y participación de la mujer a las actividades y programas de la organización. De este modo, las organizaciones que trabajan ofreciendo asistencia a mujeres que sufren violencia doméstica reconocen que sólo son atendidas las mujeres

que consiguen superar las barreras culturales que limitan su acceso. Encontramos las mismas barreras en el acceso de las niñas a la escuela o en el acceso de mujeres a proyectos productivos y créditos.

Una variable transversal a las dos dimensiones del problema reconocidas hasta ahora: discursivo y práctico, es la variable del ámbito rural y urbano que también condiciona en diferente grado la colocación de barreras culturales en los discursos y en la práctica. En este sentido, las organizaciones afirman que es en el ámbito rural donde las barreras culturales son más fuertes y resistentes, encontrando en el ámbito urbano mejores índices de participación y acceso de las mujeres y las niñas a las actividades de la organización, así como, discursos menos resistentes para el cambio cultural. En el ámbito urbano la presión social para preservar las prácticas culturales dentro y fuera de casa es menor, por eso, la cultura como elemento que limita los cambios en las relaciones de género es mayor en el área rural.

Sobre la identificación de los actores de esas barreras culturales encontramos una identificación bastante unánime en las organizaciones. En este sentido reconocen que, generalmente, las barreras culturales son colocadas por los hombres: padres y maridos que no permiten que las niñas y las mujeres accedan a ciertos espacios generadores de independencia. La presión social sobre ellos también determina que no puedan ser “débiles con sus mujeres”. No consienten que sus mujeres ocupen determinados espacios de poder porque eso condiciona directamente su masculinidad y su imagen social como hombre, juzgado en base a los parámetros de lo que “debería ser” asociado con la definición cultural de la identidad masculina. Sin embargo, al mismo tiempo, muchas de las barreras son colocadas por las propias mujeres. Ellas no quieren participar porque no consideran ese su papel y tienen miedo o vergüenza a desafiar el rol asignado.

De un modo general, son las personas de más edad: hombres y mujeres, los más resistentes a los cambios que las organizaciones proponen. Al mismo tiempo, los líderes presentan mayor apertura al cambio cultural en las relaciones de género que los maridos. Estos líderes colocan más problemas a la equidad en el acceso a puestos de liderazgo. Finalmente, las organizaciones coinciden que trabajar con jóvenes es la mejor estrategia en el sentido de que son ellas y ellos los más abiertos a los cambios cultura-

les. Afirman que no están tan agarrados a la cultura porque tienen más información y formación.

### **3.2. DE LAS BARRERAS CULTURALES AL CAMBIO CULTURAL PRO-IGUALDAD DE GÉNERO.**

Es muy común escuchar a las organizaciones que trabajan en el área de género reconocer que encuentran barreras culturales en su objetivo de la igualdad de género. Sin embargo, consideramos que esta identificación del problema contiene ciertas inexactitudes. Para presentar nuestro planteamiento, que supone una redefinición del problema y, por tanto, un nuevo enfoque para su resolución, procuramos deconstruir la denominación “barreras culturales”.

Las organizaciones afirman que las barreras más resistentes son aquellas colocadas por la cultura de la comunidad. Concluyen que si la cultura supone un problema o un impedimento para la igualdad de género, entonces las barreras son culturales. Sin embargo, un estudio más profundo sobre esta cuestión ofrece una perspectiva más estructural sobre la acción de las organizaciones y la reacción de las comunidades.

Las organizaciones son agentes de cambio. En ese sentido, las iniciativas de las organizaciones que trabajan en el área de desarrollo suponen cambios en las comunidades donde actúan. Estos cambios, o las propuestas de los cambios, son respondidos por las comunidades de modo diverso. Los proyectos o programas de las organizaciones pueden suponer cambios más o menos estructurales, así como también pueden simplemente apoyar estructuras sociales ya existentes sin ningún tipo de cambio -tal y como vimos en un apartado anterior, hay organizaciones que trabajan dentro de los límites de la cultura identificadas aquí como organizaciones Tipo 1-. En este segundo caso, por tanto, pueden trabajar en las consecuencias negativas sobre las mujeres de la existencia de determinadas estructuras sociales u orden de género. Estas organizaciones, con este tipo de acción paliativa, no enfrentan barreras culturales como ya analizamos. Tal y como verificamos, los problemas de las organizaciones comienzan cuando proponen cambios en la estructura social. Estos cambios pueden tener impacto en diversos ámbitos de esa estructura. Por eso, según el área o ámbito de acción de la organización, la reacción de la comunidad será



de un tipo u otro. En el caso del trabajo por la igualdad de género, los cambios que proponen son estructurales ya que determinan la deconstrucción de las relaciones de género que están en la base de la subordinación de las mujeres. La estructura sobre la cual las organizaciones trabajarán, con el objetivo de conseguir cambios, es sobre el orden de género establecido en la comunidad.

Si la organización consigue identificar bien el origen o la causa de la pobreza, subordinación y vulnerabilidad de las mujeres, que son las relaciones de género, entonces su acción por promover la igualdad debería incidir sobre esa base o causa del problema. Trabajar sobre las relaciones de género supone un trabajo estructural, un cambio. La reacción de las comunidades al trabajo de las organizaciones es, por tanto, una reacción a ese cambio estructural que pueden implicar.

Si el género es construido culturalmente, entonces, las relaciones de género son también culturales, así como la desigualdad entre hombres y mujeres. De este modo, si las organizaciones que trabajan en el ámbito del desarrollo pretenden superar esa desigualdad y alcanzar relaciones de género más igualitarias, su acción promoverá un cambio cultural. En este caso, y en base al objetivo que lo dirige: ofrecer las mismas oportunidades a hombres y mujeres, el cambio cultural deberá ser un *cambio cultural pro-igualdad de género*.

Sintetizando podemos afirmar que las organizaciones que trabajan por la igualdad de género en el sentido de superar la estructura que condiciona la existencia de relaciones de género desiguales, lo que están proponiendo realmente es un cambio. El cambio que las organizaciones proponen y pretenden es *estructural* y es *cultural*:

Es *estructural* porque supone una transformación social profunda sobre la base de la construcción de la identidad y roles de género, así como la relación entre hombres y mujeres.

Y es *cultural* porque esa estructura es construida y reproducida culturalmente.

Por tanto, la propuesta de las organizaciones que trabajan “verdaderamente” por la igualdad de género es una propuesta que supone un cambio cultural pro-igualdad de género. Las resistencias a este cambio son las que conocemos como barreras culturales, que no son más

que barreras a un cambio cultural y estructural en las relaciones de género.

### 3.3. CAMBIO CULTURAL: DINÁMICAS, ACTORES Y ARGUMENTOS.

Los cambios culturales son posibles, así lo demuestra el análisis etnográfico con perspectiva histórica en las comunidades donde trabajan las organizaciones. Ahora bien, ¿cuando ocurren, cómo y por qué? Para intentar responder a estas preguntas presentamos el análisis de caso de dos prácticas culturales que han sufrido cambios en el tiempo.

Analizamos el caso de dos prácticas culturales tradicionales<sup>4</sup> en Mozambique: la *Poligamia* y el *Pita Kufa*<sup>5</sup> y su progresión o evolución para conocer las dinámicas que intervienen en esos cambios: quién facilita o promueve los cambios; por qué son promovidos; cuáles son los factores que justifican que esa practica cambie; o cómo ocurre el cambio. Este análisis arroja elementos fundamentales para entender las dinámicas, los actores y los argumentos de los cambios culturales, y concretamente sobre los cambios culturales en pro de la igualdad de género.

En relación a la **Poligamia**, y más concretamente la poliginia -en la región sur del país- podemos comprobar que como práctica cultural-tradicional se ha reducido considerablemente en relación al pasado. Que la práctica de la poligamia no sea tan común como en el pasado significa un cambio cultural. En este caso, no es que la práctica se haya visto modificada, sino que cambió su prevalencia o adhesión. Esta situación significa un cambio porque cada vez más se realizan matrimonios o uniones monógamas, lo que ofrece una estructura social particular y diferente en relación al pasado.

En la búsqueda de las causas que motivaron la disminución del uso de la práctica de la poligamia encontramos una principal. La mayoría de nuestros informantes en las comunidades coinciden en afirmar que son motivos económicos los que se encuentran en la base de la reducción de la práctica. En este sentido, la dificultad que reconocen enfrentar los hombres para mantener matrimonios polígamos

<sup>4</sup> En el informe completo de esta investigación incluimos el análisis del cambio en la práctica tradicional de los ritos de iniciación de niños y niñas en la región norte de Mozambique.

<sup>5</sup> Pita Kufa es el *Ritual de purificación de la viuda* realizado en la región centro del país.

sería la principal condición para su reducción: “La poligamia disminuyó porque antes las mujeres comían del huerto, pero ahora el huerto no da y es necesario comprar productos del comercio” (hombre adulto). Esta nueva situación de dependencia económica vivida por los hombres y las mujeres es la que determina que ellos dejen de estar interesados en matrimonios polígamos. Son ellos, por tanto, y no ellas, los sujetos del cambio cultural sobre la práctica de la poligamia partiendo de sus propios intereses. Las mujeres, a pesar de no tener una opinión positiva de la práctica, no consiguieron determinar una reducción de la misma. Fueron los hombres adultos los que mantenían la práctica y ahora dejan de mantenerla, siempre en función de sus propios intereses: “Los hombres ya no pueden mantener tantas mujeres, por eso ahora sólo quieren una” (hombre adulto)

Entre las motivaciones para el cambio promovido por los hombres adultos no encontramos ningún argumento que tome en consideración el bienestar de las mujeres o de las niñas. La situación de vulnerabilidad de las mujeres y los/as niños/as de un matrimonio polígamo no es considerado, por tanto, como un factor motivador para el cambio. Al mismo tiempo, que la *ley de familia* no reconozca el matrimonio polígamo tampoco determinó una reducción de la práctica. El discurso legalista, de los derechos, no es usado por quienes orquestaron el cambio cultural en la práctica de la poligamia, aunque los líderes institucionales lo promuevan.

Vemos, por tanto, cómo el cambio en la práctica de la poligamia no es motivado por los intereses de las mujeres, o por su bienestar, sino que está condicionado por los intereses de los propios hombres. De este modo, los mismos intereses que hicieron aparecer la práctica son los que hoy la hacen desaparecer. Esto significa que el hecho de que la práctica disminuya no representa un cambio estructural en las relaciones de género porque no fueron las mujeres quienes lo motivaron. La práctica desaparece pero su causa permanece: la desigualdad entre hombres y mujeres.

En relación a la práctica cultural-tradicional del **Pita Kufa**, o ritual de purificación de la viuda, encontramos un contexto parecido al anterior. No existe un padrón común en los ritos de purificación de la viuda pero normalmente se da la celebración de una relación sexual ritual entre la mujer viuda y un familiar

varón de su fallecido marido. De un modo general, hombres y mujeres, muestran adhesión a la práctica porque son de la opinión de que si no realizan el ritual pueden producirse consecuencias negativas. La prevalencia de la práctica, por tanto, tiene que ver con el “miedo” que hombres y mujeres reconocen tener a las consecuencias de evitar el Pita Kufa (PK): “Es importante hacer la tradición, si no lo hacemos pueden ocurrir muchas enfermedades” (Curandera)

Actualmente la práctica del PK cambió en relación al pasado. Ahora la relación sexual ritual que se mantenía entre la mujer viuda y un familiar del fallecido marido como forma de purificación es substituida por el consumo de un medicamento tradicional que se llama *Mbaramarira* (Provincia de Manica) y que, tal y como nos explica la propia curandera, es consumido ritualmente en el ámbito del grupo doméstico. Cuando analizamos las causas que han generado este cambio en la práctica del PK encontramos el miedo a contraer HIV/Sida como principal factor determinante. Según explican, las relaciones sexuales del ritual sin uso del preservativo facilitaban la contaminación del virus y, por tanto, decidieron cambiar esas partes del rito que generaban vulnerabilidad en la salud de las personas implicadas.

El hecho de que el fallecimiento del marido pudiera estar relacionado con el Sida y, por tanto, que la mujer viuda también pudiese estar “contaminada”, determinaba la propagación del virus a través del ritual de PK y supuso la principal motivación para su cambio. El rito se mantiene, el PK y su función de purificación de la viuda continua, lo que cambian son aquellas partes del rito que demostraban ser insostenibles a la luz de la información que llega de fuera y que es comprobada en las comunidades con fallecimientos de personas por Sida. Así, la substitución de la relación sexual ritual entre la viuda y el familiar varón del fallecido por el consumo ritual del medicamento tradicional, supera la situación de vulnerabilidad en que se coloca a hombres y mujeres implicados en esa relación sexual.

El cambio es promovido por las mismas personas responsables de mantener el ritual, normalmente los curanderos/as de las comunidades. Estos/as mantienen la creencia mítica de que el rito es importante para la purificación de la viuda y la salud general de la familia. El poder mágico-religioso mantenido por estas

personas en las comunidades conseguía que la adhesión a la práctica fuera significativa.

En este contexto de cambio cultural en el ritual del PK las mujeres salen beneficiadas, sin embargo, su visión negativa y su interés por cambiar el ritual no fueron el factor causal o motivador del cambio ocurrido. Ellas, posibles portadoras del virus del Sida, son vistas como un peligro para los hombres que tienen la relación sexual ritual con ellas. Ellos, vulnerables en esa situación, aceptan que el cambio ocurra porque son especial y directamente beneficiados por ese cambio.

Comprobamos, por tanto, cómo en el caso del cambio cultural en el ritual del PK los intereses de los hombres por protegerse frente al HIV/Sida y de los/as curanderos/as por proteger la salud de su comunidad, constituyen los principales factores determinantes de dicho cambio cultural. Nuevamente, las mujeres se favorecen del cambio, pero no decidieron ni fueron tenidas en cuenta como sujetas de derechos o respeto.

En general, los casos presentados demuestran que los cambios en las prácticas tradicionales son posibles. En ese sentido podemos afirmar que la cultura cambia o puede cambiar. También demuestran que el cambio puede significar una transformación de la práctica (como vimos para el caso del PK) o una disminución de la adhesión a la práctica por parte de la comunidad (como en el caso de la poligamia). En este último caso, el cambio, con el paso del tiempo, puede suponer una desaparición de la misma práctica cultural tradicional.

Al mismo tiempo, los casos analizados demuestran que los cambios culturales ocurren condicionados por factores internos, más que por factores externos. En este sentido, los factores externos (información sobre HIV/Sida, por ejemplo) pueden impulsar un cambio, pero este no ocurrirá sin que determinados actores sociales de la comunidad crean en ello y consideren que es necesario, pertinente o interesante. Podemos concluir así que los cambios ocurren por la combinación de factores externos e internos, siendo estos últimos determinantes para que el cambio pueda efectivamente ocurrir.

La opinión en las comunidades sobre las prácticas tradicionales que manifiestan y reproducen la subordinación o vulnerabilidad de las mujeres es diversa en función del sexo y la

edad de los miembros de la comunidad. En este sentido es interesante comprobar cómo en el caso de las prácticas tradicionales analizadas (PK y Poligamia) las mujeres tienen opiniones menos positivas que los hombres. Sin embargo, la actitud de ellas frente a estas prácticas es de mayor pasividad. Al mismo tiempo, ellas ocupan una posición determinante en la producción y reproducción de las prácticas tradicionales mencionadas por la presión social (vergüenza) y por el miedo (mitos). La falta de poder de las mujeres en relación a los hombres, justificada por la consideración social y cultural de que ellos son "superiores", determina que ellas asuman una posición pasiva en relación al cambio y activa en relación a su reproducción.

A los hombres (adultos y viejos) les puede gustar más o menos la práctica. Su opinión positiva sobre determinada práctica es un fuerte condicionante para su manutención, así como su opinión negativa determinará que ocurran cambios. Sus propios intereses son los que van a condicionar que la práctica sea mantenida o modificada -en el sentido de transformación o disminución de su frecuencia-. Son los intereses económicos, políticos, de salud o sexuales de los hombres los que están en la base de las condiciones para el cambio cultural. Los argumentos que justifican que los cambios ocurran corresponden a intereses particulares, compartidos, tal y como comprobamos, con algunas mujeres que justifican del mismo modo la existencia de prácticas culturales específicas, así como sus cambios.

Los y las jóvenes no sienten tanto apego por las prácticas culturales y tradicionales con las que se encuentran a lo largo de su proceso de enculturación continua. Ellas y ellos no están tan apegados a la cultura como para luchar por su preservación y justificarla. Al mismo tiempo, los y las jóvenes son importantes y determinantes porque su acción, en el presente y en el futuro, en relación a esas prácticas, puede condicionar la reproducción de las mismas.

Siendo así podríamos reconocer que los y las jóvenes podrían ser agentes dinamizadores o promotores de cambios, sin embargo, encontramos en esa posibilidad o potencialidad una limitación que es la que supone la relación de poder existente entre adultos y jóvenes, y que determina que ellos y ellas no tengan el poder suficiente para ser reales agentes de cambios.

Por otro lado, identificamos otros actores sociales determinantes en la producción y reproducción de prácticas culturales tradicionales. Los líderes -tradicionales, comunitarios o institucionales- en diferente grado, son personas que poseen un poder explícito en las comunidades. Especialmente, los líderes tradicionales considerados “los guardianes de la tradición”, son normalmente quienes poseen un papel más determinante y conservador en lo que respecta a la perpetuación o superación de determinadas prácticas culturales vigentes. Ellos justifican la existencia de la práctica con argumentos *culturalistas* o *esencialistas*, del mismo modo que justifican modificaciones en las mismas cuando son convencidos o sensibilizados de la pertinencia de un cambio por el bien de la comunidad a la que representan (como vimos para el caso del cambio en la práctica del PK)

En los casos presentados relativos a cambios en las prácticas tradicionales encontramos que los principales actores de cambio actúan guiados: o por intereses personales y particulares (el caso de los hombres adultos y viejos); o por intereses que suponen el bien comunitario (el caso de los líderes). Entre las motivaciones para el cambio no encontramos el argumento de defensa de los derechos de las mujeres o el respeto a su bienestar. Al mismo tiempo que no encontramos el discurso legalista que podría suponer un respeto a lo que dice la ley, y por tanto, un cambio beneficioso para las mujeres. Por tanto, por lo analizado hasta ahora, podríamos afirmar que los cambios culturales ocurren guiados por los intereses de determinados actores sociales con cierto poder en la comunidad. Son ellos mismos, al mismo tiempo, quienes guiados por los mismos intereses y poder determinan que el cambio no ocurra y, por tanto, ciertas prácticas sean mantenidas en el tiempo.

Los casos presentados demuestran, al mismo tiempo, que las motivaciones para su cambio no responden a la desigualdad de género que les dio origen y que manifiestan, sino a otras razones e intereses. Es por ello que las modificaciones ocurridas no suponen cambios en las relaciones de género. La práctica cultural puede cambiar o desaparecer y las mujeres se pueden beneficiar de ese cambio, sin embargo, la desigualdad de género que les dio origen permanece.

El análisis sobre las dinámicas de los cambios culturales nos ofrece un escenario de relaciones de poder que generan desigualdad y la

mantiene, resistiéndose al cambio. Ahora bien, ante estas dinámicas sociales internas en las comunidades, ¿Cuál es el papel que desempeñan las organizaciones externas? ¿Cuáles son sus limitaciones para promover cambios culturales en pro de la igualdad de género?

### 3.4. LÍMITES A LOS CAMBIOS CULTURALES PRO-IGUALDAD DE GÉNERO

Del análisis sobre el contexto de interacción, diálogo y negociación entre organizaciones y comunidades -fundamentalmente rurales- en diferentes regiones del país, encontramos algunas barreras al cambio cultural pro-igualdad de género. La sorpresa surge cuando comprobamos que los agentes de esas barreras o límites no son sólo algunos actores sociales de las comunidades, tal como manteníamos en nuestras hipótesis iniciales, sino también agentes y discursos de las propias organizaciones

En este sentido consideramos determinante conocer la posición y opinión de todos los actores/as involucrados en el proceso de cambio cultural que supone el trabajo por la igualdad de género de las organizaciones. Los actores involucrados en este proceso serían:

1. *La comunidad*: agentes, discursos y posiciones frente a la acción de las organizaciones y el cambio propuesto.
2. *La propia organización*: agentes, discursos y propuestas de cambio.
3. *Los mediadores* entre el trabajo de las organizaciones y los beneficiarios (comunidad): líderes y activistas

#### a) Sobre las comunidades: identificación de resistencias

Todas las sociedades establecen sobre la base biológica de los hombres y las mujeres (sexo), una serie de características -valores, funciones, capacidades y limitaciones- diferenciadas para unos y otros (género). Las diferencias sociales en la construcción de las características femeninas y masculinas a nivel global muestran que esas diferencias son construidas y, por tanto, pueden ser modificadas.

Algunos conceptos analíticos que pueden ayudar a entender las diferencias construidas para hombres y mujeres son: los *roles de género* y los *estereotipos de género* vigentes en diferentes contextos sociales y culturales. Entende-

mos por *roles de género*, aquellas funciones que son otorgadas a hombres y mujeres en una sociedad, basado en el sistema de valores y costumbres que determina el tipo de actividades propias para unos y otras. Entendemos por *estereotipos de género* a aquellas ideas existentes en una sociedad sobre las capacidades y características propias de un y otro sexo.

Los roles y estereotipos de género vigentes en una sociedad representan la construcción social y cultural sobre la identidad otorgada a hombres y mujeres y, por tanto, representan bien la base de la desigualdad existente entre unos y otras. Por eso identificar los roles y estereotipos de género en una comunidad y explorar sus posibilidades de cambio proporciona información especialmente reveladora para entender mejor las dinámicas del cambio cultural pro igualdad de género.

En Mozambique, en las comunidades visitadas, -en la región norte, centro y sur del país- no encontramos diferencias significativas sobre el contenido de los roles y estereotipos de género. De un modo general se consideran “roles de mujeres” los relativos al cuidado doméstico y familiar, así como el trabajo en la economía de subsistencia y la educación de los/as hijos/as. Paralelamente, a los hombres se les atribuye un papel menos reproductivo y más productivo relacionado con el trabajo fuera de casa y la obtención de bienes (monetarios), así como la construcción de la casa y otras infraestructuras en la huerta familiar. Al mismo tiempo, son responsables de actividades políticas en la comunidad y son los “jefes de familia”.

Estos roles, fuertemente marcados y diferenciados para unos y otras, determinan sobrecarga de trabajo para las mujeres y dependencia económica. Las responsabilidades reconocidas de las mujeres en relación a sus maridos manifiestan la dependencia y subordinación de ellas, porque “ser mujer” pasa necesariamente por conformarse con los valores de obediencia al marido, sumisión y pasividad frente a determinados actos de violencia doméstica.

Sobre las posibilidades de cambio cultural en los roles y estereotipos de género comprobamos, por ejemplo, la resistencia a la posibilidad de cambiar la jefatura de familia. Por atributos “esenciales” del hombre (discurso naturalista), así como por tradición (discurso culturalista), el hombre es quien manda y la mujer quien obedece. En este sentido no encontramos diferencias significativas en las posi-

ciones de hombres y mujeres. Jóvenes, adultos, hombres y mujeres son igualmente unánimes el afirmar que el trabajo de la cocina es trabajo de las mujeres y que no aceptan que eso sea modificado. Justifican que cocinar es un trabajo atribuido cultural y esencialmente a las mujeres y ellas lo deben mantener. Un cambio en los roles de género puede ser interpretado como una inversión en las relaciones de dominación existentes entre el hombre y la mujer “Si el hombre cocina es porque está sometido a la mujer”. No se interpreta, sin embargo, como relaciones igualitarias dentro del ámbito doméstico, y por tanto, positivamente, sino todo lo contrario.

En relación a los cambios que pueden promover los/as jóvenes, encontramos respuestas positivas a cambios relativos en los roles de género. En este sentido se nota una apertura que, aunque limitada, puede suponer un camino para el cambio en los roles de género de las mujeres, especialmente aquellos que determinan su subordinación y vulnerabilidad.

De una manera general comprobamos como los roles de género son mantenidos y reproducidos con argumentos que justifican el reparto de tareas y responsabilidades sociales. Esos argumentos son de dos tipos: *culturalistas* y *esencialistas*.

Los argumentos *culturalistas* son aquellos que afirman que la cultura y tradición de la comunidad establece las funciones de hombres y mujeres, y eso debe ser respetado: “Es tradición, los trabajos de la casa son de la mujer... él tiene derecho a permanecer sentado” (mujer adulta)

Los argumentos *esencialistas* son aquellos que reconocen que las mujeres están más capacitadas para los trabajos que se les atribuye socialmente (reproductivos) así como los hombres para los trabajos productivos. Naturalizan, por tanto, las diferencias sexuales y la atribución diferenciada de los papeles y responsabilidades. Esa naturalización de las diferencias es expresada por los estereotipos de género existentes. Los estereotipos de género vigentes en las comunidades determinan que este argumento sea mantenido de una manera general entre los diferentes actores sociales de la comunidad: “Hay trabajos pesados que las mujeres no consiguen hacer... no podemos hacer el mismo trabajo...” (hombre joven).

Estos argumentos o justificaciones son usados por hombres y mujeres, viejos y jóvenes en las comunidades, y condicionan la reproducción de los papeles de género al mismo tiempo que limitan sus posibles cambios. Así, podemos afirmar que las mismas causas que suponen barreras o resistencias al cambio cultural, son las que determinan su reproducción. La cultura no cambia porque las personas que podrían estar interesadas en cambiarla -especialmente las mujeres jóvenes- “deben” reproducirla. En este sentido, cuando analizamos las principales causas de las limitaciones a los cambios, y del imperativo de la reproducción cultural, encontramos la existencia de relaciones de poder en las comunidades que están en la base de la estructura social y el orden de género.

Reconocemos, al menos, tres tipos de relaciones de poder en las comunidades. La más evidente y consciente es la de los líderes sobre el resto de la comunidad. Las otras dos son ejercidas en base a dos variables: sexo y edad. En función de ellas encontramos relaciones de poder de viejos sobre jóvenes y relaciones de poder de hombres sobre mujeres. La jerarquía social en base al sexo y a la edad determina que las mujeres jóvenes -por sexo y por edad- sufran la superposición de dos sistemas de poder y, por tanto, se encuentren limitadas en su esfuerzo por proponer cambios o colocar resistencias a la reproducción cultural.

Los ejemplos etnográficos presentados sobre cambio cultural (Poligamia y Pita Kufa) demuestran que los cambios en prácticas tradicionales son posibles, pero que estos cambios son determinados por los intereses de quienes tienen el poder de decidir sobre ellos. Comprobamos, de este modo, cómo los intereses de los hombres generan cambios en las prácticas analizadas sin que los intereses de las mujeres fueran tenidos en cuenta para ese mismo cambio. De este modo, los cambios culturales que las benefician no son producidos con el objetivo de beneficiar a las mujeres o superar la situación de subordinación que viven, sino por otros intereses condicionados por el bienestar de los hombres.

Al mismo tiempo, se evidencia en los discursos conservadores de las comunidades la otra jerarquía social a la que hacíamos referencia, la relación de poder de los viejos sobre los jóvenes. De este modo podemos comprobar cómo las mujeres viejas defienden la reproducción de un orden de género, con sus roles y estereotipos, que las someten durante su vida al poder

de los hombres. Ahora son viejas y ganan un poder que no tuvieron cuando eran jóvenes: el poder de los viejos sobre los jóvenes ejercido a través del imperativo del “respeto”. Ese poder disfrazado de respeto en muchos casos supone mantener estructuras sociales y culturales del pasado, la reproducción cultural, y por tanto, la limitación al cambio cultural.

Teniendo en cuenta lo dicho hasta ahora, las mujeres jóvenes sufren la superposición de dos relaciones de poder: por jóvenes y por mujeres. El miedo y la vergüenza actúan como mecanismos de control que aseguran que las jóvenes asumirán el papel que la comunidad les atribuye: el de reproducir la cultura y, por tanto, reproducir el *status quo* de género. Los mensajes que configuran su papel en la comunidad son transmitidos a través de procesos de enculturación continuos realizados a través de instituciones formales e informales de educación: “En el proceso de enculturación las personas oprimidas interiorizan de tal forma la opresión que con frecuencia pierden su capacidad y valor para escoger otras opciones” (Kabeer, 1997:144). Estos procesos de enculturación transmiten el “respeto” como valor central para la conservación del orden social y cultural. La cultura es aprendida, al mismo tiempo que se aprende a respetarla y, con ello, el respeto a las jerarquías que la mantienen y reproducen. De este modo, las mujeres jóvenes, como la esperanza para el cambio cultural pro-igualdad de género, por ser mujeres y por no estar tan apegadas a la cultura tradicional (por su edad), se encuentran afectadas por dos jerarquías de poder que actúan sobre ellas al mismo tiempo: la de los hombres sobre las mujeres y la de los viejos sobre los jóvenes. Sufren, por tanto, discriminación y silencio por ser jóvenes y por ser mujeres.

Sintetizando lo dicho hasta ahora podemos afirmar que las relaciones de poder en base al sexo y a la edad son las principales barreras o límites al cambio cultural pro-igualdad de género y, al mismo tiempo, las que mantienen la reproducción cultural. Estas barreras, colocadas especialmente en el ámbito rural, utilizan el argumento *culturalista* que defiende la identidad del pueblo y el derecho a la diversidad cultural, así como el argumento *esencialista* que naturaliza las diferencias de poder entre hombres y mujeres y, por tanto, la desigualdad de género. Sin embargo, estos argumentos, tal y como demostramos, no son más que un recurso interesado usado en base al interés de

una parte de la comunidad que se mantiene en relación de poder sobre el resto.

**b) Sobre las organizaciones: barreras para el cambio cultural por la igualdad de género**

La postura de la organización no es neutral al problema. Afirmamos aquí que las organizaciones participan en él de modo activo, no pasivo. Así, la propia organización con su misión, visión y diseño de las acciones a implementar, participa de las barreras culturales que reconoce sufrir por parte de la comunidad, por varias razones:

*i. El propio concepto de cooperación para el desarrollo y la conceptualización de los problemas*

La cooperación para el desarrollo se caracteriza por representar una ayuda externa para superar o mejorar una situación que es considerada como negativa. Esa ayuda externa, en este caso, sería representada por la acción de la organización que llega a la comunidad con el objetivo o interés de apoyar en la superación de un problema identificado. Pero, ¿Cómo es definido o identificado el problema?

Desde hace algunos años el enfoque de la cooperación sobre la identificación de los problemas cambió significativamente. Antes, especialmente en las primeras décadas de la cooperación (años 70 y 80), los problemas eran definidos desde perspectivas de agentes exteriores sin considerar la definición local de los mismos. Después de demostrar con los años que esta perspectiva era ineficaz, además de éticamente inapropiada, la perspectiva cambió en el proceso de cooperación y se introdujo el diagnóstico participativo como previo a cualquier acción de cooperación para el desarrollo. El diagnóstico participativo colocaba a la comunidad local -o a una representación de la misma- en el inicio del proceso, invitándoles a participar en la identificación del problema y en sus soluciones. Aún así, este cambio en los principios teóricos de la cooperación no siempre llegó a transferirse al nivel práctico.

En el caso de la desigualdad de género muchas organizaciones aún están llevando el problema “conceptualizado” desde fuera. Que las mujeres se encuentren en una situación de pobreza, vulnerabilidad y opresión mayor que los hombres es, para las organizaciones de la cooperación, un problema, pero no es necesariamente

o igualmente considerado “problema” por la propia comunidad. En este sentido comprobamos cómo las comunidades donde la desigualdad de género existe pueden hasta reconocer que las mujeres están en peor situación que los hombres, sin embargo, esto no significa necesariamente que sea conceptualizado como un problema, sino como una realidad mantenida durante años y que forma parte de su cultura. La organización que trabaja por la igualdad de género encuentra ahí un problema y busca, al mismo tiempo, proponer soluciones. Esas soluciones son cambios, cambios que no serán bienvenidos si las comunidades no comparten la conceptualización del problema con la propia organización.

Como ejemplo, hay organizaciones que trabajan en el área de educación desde una perspectiva de género que encuentran en la baja participación de las niñas en la escuela un problema que debería ser solucionado. La conceptualización del problema “pocas niñas en la escuela” no es necesariamente compartida por la comunidad que es, al mismo tiempo, responsable, a través de ciertas dinámicas sociales propias, de que las niñas no acudan a la escuela y se dediquen a otras tareas productivas y reproductivas en el ámbito doméstico, por tanto, fuera de la escuela. La conceptualización del “problema” en este sentido no es necesariamente compartido. La comunidad reconoce la realidad: “menos niñas que niños en las escuelas”, sin embargo, no interpretan necesariamente esa realidad negativamente. En base a esta situación, la falta de adhesión de las comunidades al proyecto de la organización, que pretende un aumento de las niñas en la escuela, puede ser débil y con ello el éxito o la eficacia del proyecto puede verse condicionado.

Que ciertas dinámicas culturales -papel reproductivo, precio de la novia, matrimonios forzados o embarazos precoces- asociadas a las niñas, y que influyen en su baja escolaridad, continúen siendo vigentes y teniendo su impacto en ellas, puede ser interpretado por la organización como barreras culturales a su proyecto de mejorar la situación de las mujeres, sin embargo, lo que significa realmente es que la comunidad no se encuentra en la predisposición de un cambio en este sentido. Esa actitud de la comunidad -o mejor aún, de sus representantes- tiene su origen en la “no conceptualización” de la baja participación de las niñas en las escuelas como problema.

Los cambios sólo ocurren si surgen del interés interno, si son pensados e impulsados desde el interior de la comunidad. Ya vimos en el análisis sobre los cambios culturales (Poligamia y Pita Kufa) que las relaciones de poder existentes en las comunidades en base al sexo y a la edad tienen su impacto en la interpretación de los problemas y en la búsqueda de soluciones. Que la desigualdad de género no sea interpretada como un problema tiene mucho que ver con esas relaciones de poder y los intereses de “los poderosos”.

Reconocemos esta dinámica de las organizaciones, de conceptualizar un problema no vivido o sentido así por la propia comunidad, como un límite propio de la organización -no de la comunidad- para alcanzar el objetivo del cambio cultural pro-igualdad de género.

*ii. La propia dinámica de las organizaciones: tiempos, agentes y resultados*

Algunas dinámicas propias del trabajo de las organizaciones son, al mismo tiempo, un límite o barrera para los cambios culturales.

Con respecto a los *tiempos* de la organización, como ya vimos, los cambios son lentos y progresivos, característica que no coincide con los tiempos propios de las organizaciones. Los planes o programas de las organizaciones son a corto plazo. Normalmente se realizan proyectos o programas de un año, dos años y hasta cuatro años, tiempo insuficiente para que ocurran cambios culturales. En la definición de los objetivos, las organizaciones tienen en cuenta las limitaciones del tiempo y, por tanto, no plantean objetivos para la transformación social, sino más moderados y posibles.

Con respecto a los *resultados*, normalmente las organizaciones poseen diferentes financiadores que con su apoyo económico determinan que la organización pueda desarrollar su trabajo. Estos agentes financiadores o donadores exigen resultados como forma de demostrar que los fondos tuvieron el impacto deseado. Esta condición determina a las organizaciones obtener resultados a presentar. Los cambios en las relaciones de género suponen un proceso largo y estructural, difícilmente consiguen ser un resultado tangible para presentar en un periodo corto de tiempo.

Con respecto a los *agentes*, las personas envueltas en la organización ocupan diferentes

posiciones que suponen mayor o menor contacto con las comunidades. En ese sentido las personas más próximas a las comunidades son los/as trabajadores/as con menor formación o capacitación, e incluso sensibilización, en temas de género. Los/as técnicos/as más cualificados/as y formados/as están en las oficinas. Sin embargo, la posición de quienes están más cerca de las comunidades es determinante porque son ellos/as quienes tienen la tarea de llevar a la comunidad la sensibilización sobre el asunto o área de trabajo de la organización.

Por tanto, tiempos, resultados y agentes en el terreno de las organizaciones son características propias de las organizaciones que pueden volverse, al mismo tiempo, limitadores para el cambio cultural pro-igualdad de género.

*iii. El tipo de mensajes usados en las comunidades*

Un límite más o barrera colocada por la organización -muchas veces de modo inconsciente- tiene que ver con el tipo de mensajes transmitidos en el área de igualdad de género. Encontramos por lo menos dos tipos de mensajes: los *mensajes legalistas* y los *mensajes acabados*.

Entendemos como *mensajes legalistas* aquellos que transmiten información relativa a los derechos de las mujeres. Estos derechos, reconocidos en el contexto internacional y nacional, no siempre son conocidos y reconocidos a nivel local. La organización, en su acción para el cambio social, lleva esos mensajes para que sean conocidos localmente y hasta asumidos e incorporados. Pero obtener información sobre derechos no implica automáticamente una transformación social en las relaciones de género. De hecho, esta información de tipo legal puede ser acumulada sin que interfiera lo más mínimo en las relaciones de género.

Entendemos como *mensajes acabados* aquellos que llegan a la comunidad como resultado de un proceso de reflexión realizado en otros contextos y por otros agentes. Llegan a la comunidad para ser compartidos, pero no es compartido el proceso a través del cual la conclusión (mensaje) es alcanzado. El mensaje de que la niña debe ir a la escuela o que la mujer tiene que ganar independencia económica u ocupar puestos de liderazgo político, puede ser repetido por la comunidad sin que cambien las condiciones o causas que determinan que la niña no vaya a la escuela o que la mujer no



participe en puestos de liderazgo político y no tenga independencia económica.

Puede dar la impresión de que la comunidad coloca barreras porque posee el conocimiento, conseguido a través de los procesos de sensibilización donde se transmiten los mensajes, sin embargo, no cambian. Lo que ocurre realmente es que la cultura se mantiene, así como sus efectos, porque los mensajes recibidos de la organización no consiguen interferir eficazmente en ella. En los dos casos se trata de mensajes que no generan cambios y, por tanto, podemos afirmar que son límites -normalmente inconscientes- de las organizaciones para producir cambios en las comunidades.

#### *iv. El culturalismo de las organizaciones.*

Muchas organizaciones que trabajan en el área de género reconocen que se encuentran en un conflicto entre el objetivo de la igualdad de género (universal) y el imperativo ético del respeto a la cultura local y a la diversidad cultural (particular) (Scholkwyk, 2000; Mukhopadhyay, 1995). En esta encrucijada existen organizaciones que defienden la igualdad de género al mismo tiempo que defienden prácticas tradicionales que manifiestan o generan desigualdad de género. Encontramos, de este modo, organizaciones que trabajan para mejorar el acceso y retención de las niñas en las escuelas al mismo tiempo que respetan la tradición del *lobolo*<sup>6</sup> por considerarla una práctica tradicional que merece ser respetada. Debemos tener en cuenta que el *lobolo* o matrimonio tradicional, supone una fuente de ingresos importante en el ámbito rural para las familias cuyas hijas son *loboladas*. Estas mujeres, después del *lobolo* comienzan a formar parte de la familia que la *loboló*, que la incorpora como bien productivo y reproductivo al grupo doméstico. Que los padres y las madres de las niñas en el ámbito rural den preferencia a los niños en el acceso a la escuela puede ser justificado por la existencia de esta práctica tradicional, y los intereses económicos que supone: “No vale la pena llevar a la niña a la escuela, es una inversión que queda fuera” (hombre adulto); “prefiero llevar al niño a la

<sup>6</sup> Se conoce como *lobolo* al ritual matrimonial que supone una transferencia de bienes (estipulados entre las familias que se unirán en esa relación matrimonial) de la familia del novio a la familia de la novia. El *lobolo* es una práctica tradicional muy extendida en Mozambique en el ámbito urbano y rural.

escuela porque después ella se va a casar y se va con otra familia” (mujer adulta).

Teniendo en cuenta lo determinante que resulta ser la práctica tradicional del *lobolo* en el acceso y retención de las niñas a las escuelas, que las organizaciones mantengan el argumento culturalista de que las prácticas tradicionales deben ser respetadas al mismo tiempo que trabajan por la igualdad de género, no deja de ser una contradicción esencial. El argumento *culturalista*, por lo tanto, no es sólo utilizado por los que no están interesados en un cambio cultural pro-igualdad de género -en las comunidades- sino también por las propias organizaciones que, para evitar ser acusadas de imperialismo cultural, toleran o respetan prácticas tradicionales que son perjudiciales para las mujeres.

Hasta ahora analizamos las limitaciones a los cambios culturales colocados por las comunidades y por las organizaciones. Analicemos ahora el papel de los otros actores envueltos en el proceso de cambio que proponen las organizaciones: los/as mediadores/as.

#### **c) Sobre la relación organizaciones-comunidades: límites y oportunidades de los/as mediadores/as**

La relación entre las organizaciones y las comunidades no acostumbra a ser directa. Se trata, en la mayoría de los casos, de relaciones mediadas. La mediación entre las comunidades y las organizaciones es realizada por determinados agentes sociales que aquí vamos a llamar “mediadores”. Estos/as mediadores/as son, al mismo tiempo, representantes de las comunidades y de las organizaciones, respectivamente.

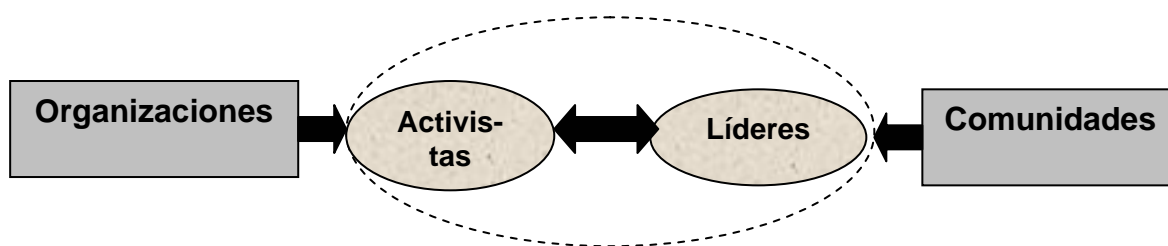
Por parte de las *organizaciones* encontramos los llamados “activistas” que pueden ser desde técnicos que trabajan en la organización hasta activistas voluntarios. Se definen porque son representantes de las organizaciones y tienen contacto directo en su trabajo o responsabilidades con la comunidad donde la organización actúa.

Por parte de las *comunidades* encontramos fundamentalmente a los/as líderes de las mismas, quienes desempeñan un papel determinante en la interlocución entre la organización y la comunidad. Los/as líderes constituyen los/as representantes formales e informales de la comunidad y tienen el poder de tomar deci-

siones que afectan o afectarán a la comunidad. Comprobamos así cómo la organización utiliza la jerarquía social existente en la comunidad, entre los líderes y el grupo social que representa, para poder canalizar su proyecto.

Ambos mediadores o representantes: de las organizaciones (activistas) y de las comunidades (líderes) mantienen relaciones continuas y periódicas, y son finalmente los que van a determinar que el proyecto o acción de la organización sea implementado con mayor o menor éxito.

motivación que poseen está más relacionada con el estatus que ganan al formar parte de una organización y por compartir -en mayor o menor medida- los objetivos de la misma. Finalmente, en lo que respecta a su capacitación y sensibilización en temas de género podemos comprobar cómo es baja o inexistente. Son personas que, en la mayoría de los casos, no recibieron formación específica o poseen niveles de educación formal bajos. Sin embargo, la función que poseen es determinante pues supone la sensibilización de la comunidad a través del mensaje de la organización.



### ***Sobre los activistas (mediadores de las organizaciones)***

La organización cuenta con actores sociales que tienen la responsabilidad o tarea de identificar el problema sobre el cual la organización trabajará a través de proyectos, así como la negociación con la comunidad para la implementación de los mismos. Entre estos actores sociales mediadores podemos identificar una tipología específica en función de algunos criterios determinantes: la relación de proximidad con la comunidad; la motivación por su trabajo o tarea; y la sensibilización o capacitación en temas de género. En función de estas variables identificamos al menos tres tipos de activistas:

En primer lugar los/as *activistas-voluntarios*. Estas personas son normalmente naturales o vecinos de la comunidad donde la organización implementa sus iniciativas. Son, por tanto, personas que conocen la lengua y la cultura de la comunidad, lo que determina una comunicación fluida entre los que implementan y los beneficiarios. Normalmente, estos/as activistas están más cercanos a la comunidad que a la organización a la cual representan. Al mismo tiempo, estos/as activistas son personas que no tienen ninguna motivación económica porque generalmente no reciben incentivos económicos por el trabajo que realizan. La

En segundo lugar, los/as *activistas-contratados*. Estas personas son personas contratadas puntualmente por la organización para realizar tareas específicas en las comunidades como realizar charlas o atender casos específicos a través del acompañamiento o asesoría. Estos/as activistas pueden ser vecinos/as de la comunidad local donde trabajan, pero no necesariamente. Trabajan en varias comunidades lo que implica que no siempre sean originarios/as de las mismas. Normalmente conocen la lengua local y las costumbres tradicionales, sin embargo, no tanto como los *activistas-voluntarios* a los que hacíamos referencia antes. Se encuentran cerca de las comunidades donde trabajan, al mismo tiempo que también se encuentran cercanos a las organizaciones. Su motivación puede estar determinada por los incentivos económicos que reciben, al mismo tiempo que también pueden estar motivados por compartir los objetivos de la organización. En lo que respecta a su capacitación y sensibilización en temas de género, comprobamos cómo no es muy superior a la de los *activistas-voluntarios* aunque el nivel de educación o formación es sensiblemente superior.

Finalmente identificamos a los/as *activistas-técnicos*. Estos/as son los/as profesionales contratados/as por la organización a la cual representan en los diferentes contextos donde actúan. Estos/as profesionales no pertenecen normalmente a las comunidades locales donde la organización trabaja, aunque puedan ser de la

región y conozcan, al mismo tiempo, la lengua local. Conocen bien los objetivos y el proyecto de la organización y, por tanto, se sitúan más cerca de la organización que de la comunidad. La motivación de estos/as *activistas-técnicos* para hacer parte de la organización y realizar el trabajo que realizan es una motivación fundamentalmente económica y profesional, aunque puedan tener, al mismo tiempo, sensibilidad específica por los temas que la organización trabaja y, por tanto, estén motivados a realizar su trabajo por compartir los objetivos de la organización. En relación a su capacitación y sensibilización en temas de género podemos reconocer que son los/as activistas de la organización que más formación y capacitación poseen, aunque en la mayoría de los casos esta sea insuficiente para promover acciones pro-igualdad.

**Tabla 2. Características Tipología de Activistas de las Organizaciones**

Activistas Voluntarios/as	Activistas Contratados/as	Activistas Técnicos/as
Más cerca de la comunidad que de la organización (+ tiempo en las comunidades)	Cerca de la comunidad y de la organización (+/- tiempo en las comunidades)	Más cerca de la organización que de la comunidad (- tiempo en las comunidades)
Motivación por el status social y por los objetivos de la organización	Motivación económica y por los objetivos de la organización	Motivación económica-profesional y por los objetivos de la organización
Baja capacitación en temas de género	Limitada capacitación y sensibilización en temas de género	Insuficiente capacitación y sensibilización en temas de género

En función de esta tipología identificada de los activistas de la organización podemos entender que existen ciertos límites para el cambio cultural pro-igualdad en lo que respecta a la función de mediación realizada. Esos límites son

los que implica que quienes mayor formación y sensibilización poseen en temas de género (técnicos/as) sean los que más lejos están de las comunidades; y que quienes menos capacitación y sensibilización poseen sean los que más cerca estén de las comunidades.

Teniendo en cuenta que los cambios, tal y como analizamos, ocurren de un modo más eficaz si son producidos o generados desde dentro, las personas capacitadas y sensibilizadas del interior de la comunidad serían los agentes que mejor podrían promover esos cambios. Por eso, encontramos en la escasa capacitación y sensibilización en temas de género de los activistas-voluntarios una limitación para el cambio pro-igualdad.

### ***Sobre los líderes (mediadores de las comunidades)***

Al respecto de los que realizan la función de mediación por parte de las comunidades, encontramos, como apuntábamos, que la organización utiliza estructuras de poder o jerarquía social existente en las comunidades para identificar e implementar su acción o proyecto. De este modo, los líderes son interlocutores directos de las organizaciones y son, al mismo tiempo, los responsables de la negociación para la identificación del problema y la implementación de su solución en forma de acciones o proyectos.

Entre estos líderes reconocemos también una tipología específica. De este modo encontramos a *líderes institucionales* -representantes del cuadro político institucional-, *líderes comunitarios* y *líderes tradicionales*.

Los/as *líderes institucionales* son aquellos/as que más cerca están de la organización y más lejos de la comunidad -son normalmente funcionarios/as públicos-. Estos/as líderes no pertenecen a la comunidad a la cual representan institucionalmente y, en muchos casos, desconocen la lengua y las prácticas culturales tradicionales de la comunidad. El poder o autoridad de estos/as líderes no siempre es reconocido por la comunidad local. Son los/as menos apegados/as a la cultura, los/as menos conservadores/as y los/as que más argumentos legalistas usan o defienden. De este modo, la ley es para los/as líderes institucionales más importante que la tradición.

Los/as *líderes comunitarios* se colocan en una situación intermedia entre los/as líderes institucionales y tradicionales. Normalmente son reconocidos por la comunidad local que los mantiene en su posición por cualidades específicas reconocidas socialmente. Son personas que pertenecen a la comunidad local o a la región a la cual representan, lo que implica que conozcan la lengua y prácticas culturales tradicionales propias de la comunidad. Son personas respetadas y suponen el nexo de unión entre lo “interno” local con lo “externo” provincial o nacional. En este sentido podemos reconocer que son interlocutores/as políticos más que “culturales” de la comunidad, reconocidos/as tanto fuera como dentro de ella. Estos/as líderes tienen una posición determinante en la negociación de la identificación de los problemas en los que trabajará la organización, así como en su implementación.

Finalmente, los/as *líderes tradicionales* - curanderos/as, rēgulos, líderes religiosos- que son los/as representantes de la cultura tradicional de la comunidad. Son representantes culturales más que políticos y son considerados/as como los “guardianes de la tradición”. El poder mágico-religioso y autoridad que poseen es reconocido localmente, siendo personas muy respetadas y escuchadas en la co

munidad. Estos/as líderes son los/as que más lejos se encuentran de la organización, pero son, al mismo tiempo, los/as que más cerca están de la comunidad local. La organización mantiene contactos puntuales con estos/as líderes, a diferencia de las relaciones que mantiene con líderes institucionales y comunitarios con quienes la organización establece relaciones más estables y periódicas.

De la tipología identificada podemos concluir que los/as líderes tradicionales son los más apegados/as a la tradición y los/as más resistentes a los cambios culturales. Al mismo tiempo, son quienes más cerca están de la comunidad y más lejos de la organización. Con este resultado concluimos que esta tipología de mediadores de la comunidad supone un límite al cambio cultural pro-igualdad porque los que más cerca están de la comunidad (líderes tradicionales) son los actores sociales que menor papel desempeñan en la organización: en la identificación del problema, en la sensibilización del mensaje y en la implementación del proyecto. Al mismo tiempo, comprobamos como son los/as líderes tradicionales, los/as potenciales actores de los cambios, quienes más lejos se encuentran de la defensa de la igualdad de género.

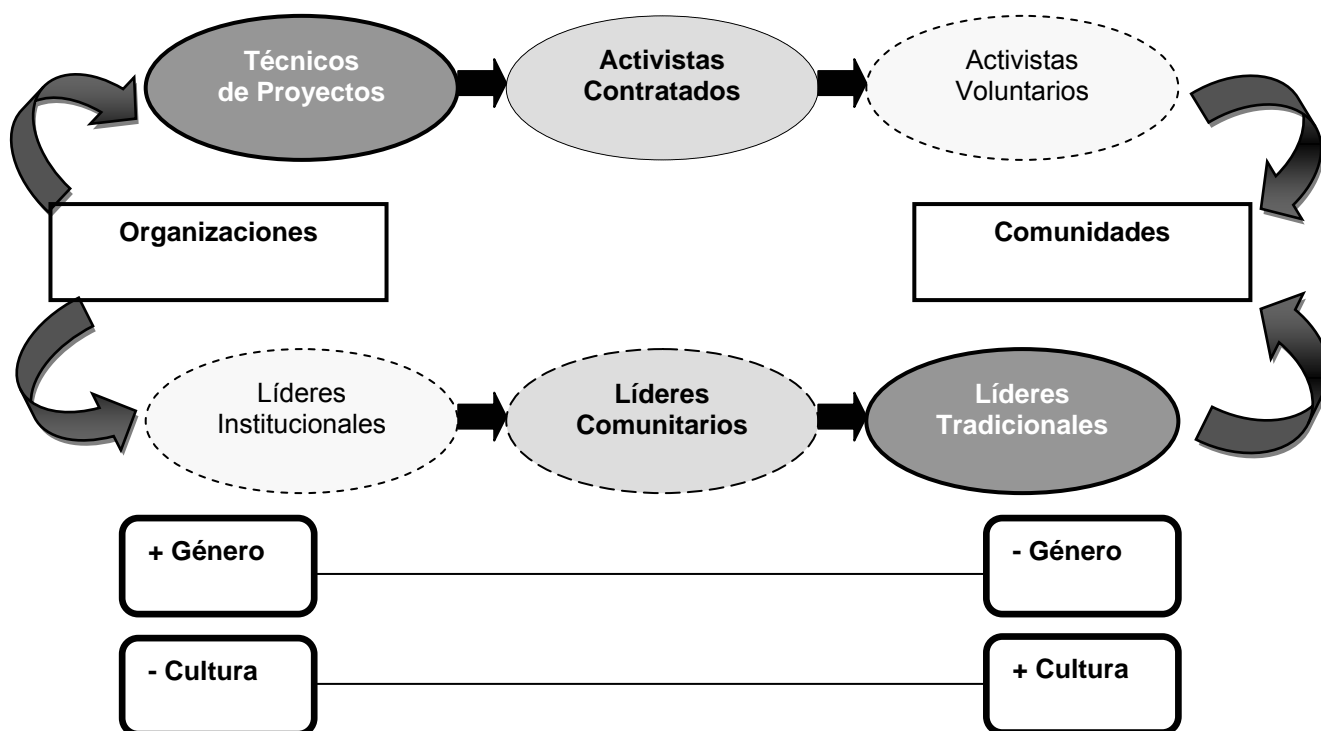
**Tabla 3. Tipología de Líderes en las Comunidades**

Líderes Institucionales	Líderes Comunitarios	Líderes Tradicionales
Más cerca de la organización	Semejante proximidad a la organización y a la comunidad	Más cerca de la comunidad
Poco o limitado conocimiento sobre la cultura y la tradición de la comunidad	Conocimiento de la cultura y tradición de la comunidad	Los/as guardianes/as de la tradición
Defienden la ley	Defienden la ley y la tradición	Defienden la tradición
Promueven cambios culturales	Aceptan cambios culturales limitados	Son resistentes a los cambios culturales y de la tradición

Elaboración Propia

A continuación se presenta gráficamente un resumen de la relación entre las comunidades y las organizaciones, ubicando la posición de los diversos mediadores identificados en relación a unas y otras, así como en relación a los discursos de género y cultura.

comunidades entre hombres y mujeres, y entre viejos y jóvenes.



(Elaboración Propia)

Paralelamente, en la identificación del problema y en la implementación de la “solución” en forma de proyectos o programas de la organización, encontramos que la participación de los/as beneficiarios/as presenta diferencias significativas. En este sentido comprobamos cómo los/as líderes -especialmente los comunitarios- ocupan posiciones privilegiadas. Además de ellos/as, se convocan asambleas o reuniones con miembros de la comunidad que puedan reflexionar para la identificación del problema y la presentación de la propuesta de la organización para superar ese problema (el proyecto). Sin embargo, comprobamos como esa participación comunitaria es desigual. Los actores sociales más presentes, y al mismo tiempo, lo que participan más activamente, son hombres adultos y viejos. La ausencia de las mujeres jóvenes y la presencia limitada de mujeres adultas y viejas -participación escasa y pasiva determinada por los condicionantes culturales que limitan su participación activa frente a los hombres- muestra lo que ya apuntábamos: la relación de poder existente en las

Si las mujeres no participan, o participan pasivamente, en la identificación del problema y en la implementación del mismo, los resultados del trabajo de la organización van a estar determinados por esa inequidad en la participación. Si las mujeres, por estar sometidas a prácticas culturales que podrían ser modificadas, y las/os jóvenes por no estar tan apegados/as a la cultura, son los/as potenciales agentes de cambios pro-igualdad de género, sin embargo, no participan activamente en el trabajo de la organización, las limitaciones para ese cambio son evidentes.

Concluyendo comprobamos cómo en el proceso de relación entre las organizaciones y las comunidades existen límites o barreras al cambio cultural pro-igualdad de género determinados por las características -en términos de apego a la cultura y de sensibilización en temas de género- de los que se constituyen como mediadores en el proceso (activistas y líderes). Comprobamos así que los/as más sensibilizados en temas de género, y los menos

apegados a la cultura, son los que menos poder tienen dentro de la comunidad para generar cambios; porque están lejos de ella o porque pertenecen a otro contexto cultural “externo” (líderes institucionales o técnicos de las organizaciones) o porque son grupos sometidos a relaciones de poder internas (mujeres y jóvenes).

## 4. Conclusiones

Existe en el contexto de las organizaciones que trabajan por los derechos de las mujeres y por la igualdad de género, diferencias significativas. Estas diferencias permiten establecer una tipología básica de organizaciones que diferencia entre aquellas que trabajan en las consecuencias de las desigualdades de género, apoyando a las mujeres “víctimas” de esa desigualdad; y las organizaciones que trabajan para superar las condiciones que determinan esa subordinación de las mujeres en relación a los hombres, desafiando el *status quo* de género.

En base a esta tipología básica podemos reconocer que no todas las organizaciones de mujeres, o que trabajan para mejorar la situación de las mujeres, encuentran barreras culturales en la realización de su trabajo. Sólo aquellas organizaciones que desafían a las relaciones de género, definidas y mantenidas culturalmente, encuentran barreras culturales en la consecución de su objetivo de la igualdad de género.

Un análisis específico sobre esas barreras o interferencias culturales que encuentran las organizaciones que trabajan por la igualdad de género ofrece algunas claves para entender sus dinámicas.

Si nos detenemos a analizar las dinámicas propias de determinados cambios en prácticas culturales o tradicionales de las comunidades podemos identificar y entender qué o quién motivó esos cambios y, por qué y quién, al mismo tiempo, determinan la colocación de barreras a los mismos. En este sentido podemos identificar ciertos *actores y argumentos*.

En relación a los *actores* comprobamos cómo los cambios en las prácticas culturales tradicionales son motivados por las personas de la comunidad que disponen de mayor poder. En la identificación de esas personas podemos comprobar que se trata de líderes, hombres y mujeres adultas -especialmente viejos/as- de

las comunidades. Estos grupos sociales se encuentran en relaciones de poder sobre el resto de la comunidad. Estas relaciones de poder identificadas son: la de los hombres sobre las mujeres; la de los viejos/as sobre los/as jóvenes; y la de los líderes sobre el resto de la comunidad. En base a estas relaciones de poder, determinados actores tienen más poder que otros para motivar la materialización de cambios culturales, o para detener las iniciativas de cambios que llegan de las organizaciones de desarrollo, colocando barreras o límites.

Si atendemos a esas barreras que limitan los cambios podemos reconocer que se trata de *argumentos* conservadores. Los argumentos que suponen barreras a los cambios culturales, y concretamente a la igualdad de género, son de dos tipos. En primer lugar, el argumento *culturalista*, que es aquel que frente a la acción exterior defiende la permanencia cultural como derecho -derecho a la diversidad cultural- y respeto a la identidad del pueblo. Este argumento culturalista supone la inmovilidad de las prácticas tradicionales nocivas para las mujeres, así como los roles de género establecidos culturalmente y que determinan posiciones desiguales de hombres y mujeres en las comunidades. Con este tipo de argumento, en base al derecho a la identidad cultural del pueblo, se anulan los derechos individuales de las mujeres.

En segundo lugar, encontramos el argumento *esencialista*, que es aquel que naturaliza la subordinación de las mujeres a los hombres y que justifica así la desigualdad de género. Este argumento supone una negación al cambio porque reconoce que las causas que dan origen a la desigualdad no son culturales, sino naturales, y por tanto, no pueden ser modificadas. De este modo, la naturalización de la desigualdad de género es un argumento que supone límites a la consecución del objetivo de la igualdad de género.

Las personas que disponen de mayor poder en la comunidad, tal y como identificamos, son las que utilizan estos argumentos *culturalistas* y *esencialistas* que determinan las barreras para el cambio cultural pro-igualdad de género. Sin embargo, es interesante apuntar que esos argumentos son oportunistas y arbitrarios ya que son utilizados sólo cuando los intereses de las personas poderosas de las comunidades así lo exigen.

En el análisis de los cambios experimentados por prácticas tradicionales como la Poligamia o el Pita Kufa muestra que estos cambios son producidos por los intereses de las personas que tienen mayor poder en las comunidades. En esos casos, los argumentos *culturalistas* y *esencialistas* son obviados o no son usados para facilitar el cambio que les beneficia. Así, la Poligamia disminuye por los intereses “económicos” de los hombres y el Pita Kufa cambia por el miedo de los hombres al HIV/Sida. En ninguno de los casos encontramos a las mujeres como agentes del cambio, ni el argumento de los derechos de las mujeres como motivador o impulsor para el cambio.

En este contexto de actores y argumentos, las mujeres, y especialmente las mujeres jóvenes, que sufren simultáneamente las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y de los/as viejos/as sobre los/as jóvenes, encuentran un espacio limitado para hacer valer sus intereses y promover cambios pro-igualdad de género.

Al mismo tiempo, en el análisis de las barreras culturales en la lucha por la igualdad de género encontramos otros agentes que participan en la colocación de esas barreras. Estos agentes son las propias organizaciones que, con sus particulares dinámicas de acción en el contexto de la cooperación al desarrollo, colocan - generalmente de modo inconsciente- barreras al cambio cultural pro-igualdad de género. Algunas de esas barreras son, por ejemplo, la conceptualización del problema de la “desigualdad de género” que no siempre es igualmente considerado (como problema) por la propia comunidad; los resultados y los tiempos de las organizaciones, que son limitados para promover cambios culturales; los agentes de las organizaciones, y especialmente aquellos que se sitúan en posiciones estratégicas para el cambio, que son personas poco capacitadas y sensibilizadas en temas de género; los mensajes acabados y legalistas de las organizaciones, que constituyen al mismo tiempo otro límite para los cambios porque ese tipo de mensajes no consigue provocar transformaciones sociales; y finalmente, el propio argumento culturalista que mantienen algunas organizaciones y que supone respetar prácticas tradicionales de las comunidades que son nocivas para las mujeres, por el hecho de considerar que deben respetar las particularidades de las comunidades donde trabajan, para evitar así ser acusadas de imperialismo cultural.

Sobre el discurso legalista, de defensa de los derechos de las mujeres, comprobamos como no es un discurso eficaz para la consecución de cambios culturales. Los derechos de las mujeres, o bien son desconocidos por las comunidades rurales, o bien son recibidos con distancia. Se considera generalmente que esos derechos son generados en otros contextos socio-culturales ajenos y extraños, y son creados para atender las demandas de otras mujeres. La relación de las comunidades con los derechos de las mujeres es, por tanto, de distancia, la misma que determina que los mensajes o discursos legalistas sean incapaces de generar cambios pro-igualdad de género.

Al mismo tiempo, las desigualdades de género son mayores en el ámbito de las oportunidades que en el ámbito de los derechos. En este sentido es importante destacar que los derechos reconocidos sólo serán disfrutados si existe la “oportunidad” de acceder a ellos. Esa oportunidad es condicionada por la cultura, no por la ley. La ley determina los derechos, pero la cultura determina las oportunidades. Trabajar exclusivamente en el área de los derechos de las mujeres (ley) y olvidar o dejar de lado el ámbito de las oportunidades (cultura) condiciona el éxito de las acciones de las organizaciones.

Algunos actores clave en la relación entre las organizaciones y las comunidades son los/as que median entre ambas. En el caso de las organizaciones serían los/as “técnicos/as o activistas” y en el caso de las comunidades serían determinados líderes comunitarios y tradicionales. Unos y otros ocupan posiciones estratégicas y determinantes en la consecución de los objetivos de igualdad de género de la organización, por tanto, sus posiciones, convicciones y argumentos son también determinantes en los resultados finales. En este sentido es de destacar que las posiciones de estos/as mediadores/as en relación a la cultura (conservadores) y respecto a la igualdad de género (escasa sensibilización) suponen un límite para el cambio cultural pro-igualdad de género.

Los cambios culturales son posibles, así lo demuestran algunos ejemplos en las comunidades, pero al mismo tiempo son interesados, sólo se producen si son interesantes para quienes tienen el poder de generarlos o aceptarlos. En caso contrario colocan resistencias con argumentos *esencialistas* o *culturalistas* que suponen barreras a ese cambio. Por eso, en-

contramos que existen más resistencias o barreras a un cambio pro-igualdad de género que a un cambio em pro de la salud o bienestar de los hombres adultos de la comunidad.

Comenzamos este estudio con el debate teórico sobre la relación de conflicto entre la defensa de los derechos colectivos -el derecho a la diversidad cultural- y los derechos individuales -derechos de las mujeres. Un debate que presenta especial interés en un estudio como el nuestro que cuestiona la relación tensa entre la lucha por la igualdad de género y la defensa de algunos actores de las comunidades a la preservación de su cultura y tradición. Después de

realizar nuestro estudio podemos concluir que el argumento de la preservación de la cultura como identidad de un pueblo, sólo es utilizado cuando quienes poseen el poder de colocar resistencias o promover cambios ven amenazadas con esos cambios sus posiciones.

La defensa de los derechos de las mujeres (derechos individuales) no es incompatible con los derechos culturales de los pueblos (derechos colectivos) sino con los intereses de aquellos que se benefician del sistema cultural patriarcal.



## Referencias bibliográficas

- Antonio, Alexandre e Lúcia Laurentina Omar (2007). *Alguns usos e costumes matrimoniais dos povos Yao e Nyanja da província do Niassa*. Lichinga. Development Cooperation Ireland.
- Bonfil, Paloma y Raúl Marco del Pont (1999) *Las Mujeres Indígenas al final del Milenio*. FNUAP/CONMUJER, México.
- Chitsike, C. (1995) “NGOs, gender, culture and multiculturalism: a Zimbabwean view” in *Gender and Development*. 3(1): 19-24
- Cobo, Rosa y de Miguel, Ana (1998) “Diversidad Cultural y Multiculturalismo” En Amnistía Internacional: *La mutilación genital femenina y los derechos humanos* Edai, Madrid.
- Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD-OCDE) (1998). “Cultura e Igualdad entre Hombres y Mujeres” en *Directrices y Guía de conceptos del CAD sobre la igualdad entre Mujeres y Hombres*. Ministerio de Asuntos Exteriores. Madrid
- Comaroff, Jean and John, L. (1999) “Occult economies and the violence of abstraction: notes from the South African postcolony” In *American Ethnologists*. Pp 279-303
- Cowan, Jane K (2006) “Culture and Rights after Culture and Rights” In *American Anthropologist*. Vol 108. Pp 9-24
- De Haas, M. (1987) “Is there anything more to say about Lobolo?” *African Studies*. Nº 46. 1. Pp.33-54
- Hernández, Rosalva Aída y Sierra, Teresa (2002) “Repensar los derechos colectivos desde el género: aportes de las mujeres indígenas al debate de la autonomía” en Martha Sánchez Néstor (Coord). *La doble mirada: voces e historias de mujeres indígenas latinoamericanas*. UNIFEM e Instituto de liderazgo *Simone de Beauvoir*.
- Iwanka Raya, Mairin (2006) “Mujeres Indígenas confrontan la violencia”. Foro Internacional de Mujeres Indígenas. FIMI.
- Jolly, Susie (2002) “Género y Cambio Cultural: Informe General” In *Bridge: Development and Gender*. Institute for Development Studies. University of Sussex. Brighton.
- Kelleher, David (2003) “Um modelo para mudanças na igualdade do genero” *Concept paper*. Encontro de Genero em Cartum, Sudán. 5-9 Dezembro.
- Merry, Sally Engle (2001) “Changing Rights, Changing Culture” In *Culture and Rights: Anthropological Perspectives*. Jane K. Cowan, Marie Bénédicte Dembour, and Richard A. Wilson, eds Pp.31-55. Cambridge University Press
- Merry, Sally Engle (2003) “Human Rights and the Demonization of Culture” In *Polar: Political and Legal Anthropology Review*. 26:1. Pp 55-77. Wellesley College.
- Merry, Sally Engle (2006) “Transnational Human Rights and Local Activism: Mapping the Middle” In *American Anthropologist*. Vol.108. Pp 38-51
- Mehta, M (1991) “Gender, Development and Culture” en T.Wallace y C. March (eds.) *Changing Perceptions: Writings on Gender and Development*. Oxfam. Oxford
- Mohanty, C.T. (1988) ‘Under Western Eyes. Feminist Scholarship and Colonial Discourses’ in *Feminist Review*, no 30
- Moser, C (1989) “Gender Planning in the Third World Meeting Practical and Strategic Gender Needs” *World Development*. Vol. 17. Nº11. Pp.1799-825
- Moçambique. Lei da Família/Lei.n10/2004 de 25 de Agosto
- Moçambique. Lei de Terras/Lei.n19/1997 de 1 de Outubro

- Mukhodophyay, M. (1995) "Gender relations, development practice and culture" in *Gender and Development*. Vol 3. N°1 Oxfam. Oxford.
- Murguialday, Clara (2005) "Género, Cultura y Desarrollo" en *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*. <http://dicc.hegoa.efaber.net/> Hegoa. Bilbao.
- Okin, Susan Moller (1999) "Is multiculturalism bad for women? In is Multiculturalism bad for women? J.Cowen, M. Howard, and M.C.Nussbaum, Eds Pp 9-24. Princeton: Princeton University Press.
- Oxfam (1995) *Gender and Development*, Edição sobre Mulheres e Cultura, Vol 3, No 1, Fevereiro.
- Revers, Hazel and Baden, Sally (2000) "Gender and Development: Frequently asked questions" In *Bridge: Development and Gender*. Institute of Development Studies. University of Sussex. Brighton.
- Schalkwyk, Johana (2000) "Culture, Gender Equality and Development Cooperation" Canadian International Development Agency (CIDA) [www.acdi-cida.gc.ca](http://www.acdi-cida.gc.ca)
- Soetan, R.O. *Culture, Gender and Development*. Senegal. 2001, 34Pp.
- Tripp, Aili Mary (2002) "The politics of women's rights and cultural diversity in Uganda" in Molyneux, Maxine y Shahra Razavi (eds.) *Gender Justice, Development and Rights*. Oxford University Press. Oxford.
- WLSA-Moçambique (2000) *The Justice Delivery System and the Illusion of the Transparency*. Maputo
- WLSA-Moçambique (2001) *Poder e Violência: Homicídio e Femicídio em Moçambique*. Maputo
- WLSA e Centro de Estudos Africanos (UEM) (1998). "A mulher e a lei na África Austral: Investigação e Educação. Famílias em Contexto de Mudanças em Moçambique". Maputo
- Young, K. (1993). *Planning Development with women: making a world of difference*. London Macmullan Press

## Últimos títulos publicados

### DOCUMENTOS DE TRABAJO “EL VALOR ECONÓMICO DEL ESPAÑOL”

- DT 13/08 de Diego Álvarez, Dorotea; Rodrigues-Silveira, Rodrigo; Carrera Troyano Miguel: *Estrategias para el Desarrollo del Cluster de Enseñanza de Español en Salamanca*
- DT 12/08 Quirós Romero, Cipriano: *Lengua e internacionalización: El papel de la lengua en la internacionalización de las operadoras de telecomunicaciones.*
- DT 11/08 Girón, Francisco Javier; Cañada, Agustín: *La contribución de la lengua española al PIB y al empleo: una aproximación macroeconómica.*
- DT 10/08 Jiménez, Juan Carlos; Narbona, Aranzazu: *El español en el comercio internacional.*
- DT 09/07 Carrera, Miguel; Ogonowski, Michał: *El valor económico del español: España ante el espejo de Polonia.*
- DT 08/07 Rojo, Guillermo: *El español en la red.*
- DT 07/07 Carrera, Miguel; Bonete, Rafael; Muñoz de Bustillo, Rafael: *El programa ERASMUS en el marco del valor económico de la Enseñanza del Español como Lengua Extranjera.*
- DT 06/07 Criado, María Jesús: *Inmigración y población latina en los Estados Unidos: un perfil socio-demográfico.*
- DT 05/07 Gutiérrez, Rodolfo: *Lengua, migraciones y mercado de trabajo.*
- DT 04/07 Quirós Romero, Cipriano; Crespo Galán, Jorge: *Sociedad de la Información y presencia del español en Internet.*
- DT 03/06 Moreno Fernández, Francisco; Otero Roth, Jaime: *Demografía de la lengua española.*
- DT 02/06 Alonso, José Antonio: *Naturaleza económica de la lengua.*
- DT 01/06 Jiménez, Juan Carlos: *La Economía de la lengua: una visión de conjunto.*

### WORKING PAPERS

- WP 04/09 Minondo, Asier; Requena, Francisco: *¿Qué explica las diferencias en el crecimiento de las exportaciones entre los países de renta media?*
- WP 03/09 Alonso, José Antonio; Garcimartín, Carlos: *The Determinants of Institutional Quality. More on the Debate.*
- WP 02/09 Granda, Inés; Fonfría, Antonio: *Technology and economic inequality effects on international trade.*
- WP 01/09 Molero, José; Portela, Javier y Álvarez Isabel: *Innovative MNEs' Subsidiaries in different domestic environments.*
- WP 08/08 Boege, Volker; Brown, Anne; Clements, Kevin y Nolan Anna: *¿Qué es lo “fallido”? ¿Los Estados del Sur, o la investigación y las políticas de Occidente? Un estudio sobre órdenes políticos híbridos y los Estados emergentes.*
- WP 07/08 Medialdea García, Bibiana; Álvarez Peralta, Nacho: *Liberalización financiera internacional, inversores institucionales y gobierno corporativo de la empresa*

- WP 06/08 Álvarez, Isabel; Marín, Raquel: *FDI and world heterogeneities: The role of absorptive capacities*
- WP 05/08 Molero, José; García, Antonio: Factors affecting innovation revisited
- WP 04/08 Tezanos Vázquez, Sergio: The Spanish pattern of aid giving
- WP 03/08 Fernández, Esther; Pérez, Rafaela; Ruiz, Jesús: *Double Dividend in an Endogenous Growth Model with Pollution and Abatement*
- WP 02/08 Álvarez, Francisco; Camiña, Ester: *Moral hazard and tradeable pollution emission permits.*
- WP 01/08 Cerdá Tena, Emilio; Quiroga Gómez, Sonia: *Cost-loss decision models with risk aversion.*
- WP 05/07 Palazuelos, Enrique; García, Clara: La transición energética en China.
- WP 04/07 Palazuelos, Enrique: Dinámica macroeconómica de Estados Unidos: ¿Transición entre dos recesiones?
- WP 03/07 Angulo, Gloria: Opinión pública, participación ciudadana y política de cooperación en España.
- WP 02/07 Luengo, Fernando; Álvarez, Ignacio: *Integración comercial y dinámica económica: España ante el reto de la ampliación.*
- WP 01/07 Álvarez, Isabel; Magaña, Gerardo: *ICT and Cross-Country Comparisons: A proposal of a new composite index.*
- WP 05/06 Schünemann, Julia: *Cooperación interregional e interregionalismo: una aproximación social-constructivista.*
- WP 04/06 Kruijt, Dirk: *América Latina. Democracia, pobreza y violencia: Viejos y nuevos actores.*
- WP 03/06 Donoso, Vicente; Martín, Víctor: *Exportaciones y crecimiento en España (1980-2004): Cointegración y simulación de Montecarlo.*
- WP 02/06 García Sánchez, Antonio; Molero, José: *Innovación en servicios en la UE: Una aproximación a la densidad de innovación y la importancia económica de los innovadores a partir de los datos agregados de la CIS3.*
- WP 01/06 Briscoe, Ivan: *Debt crises, political change and the state in the developing world.*
- WP 06/05 Palazuelos, Enrique: *Fases del crecimiento económico de los países de la Unión Europea-15.*
- WP 05/05 Leyra, Begoña: *Trabajo infantil femenino: Las niñas en las calles de la Ciudad de México.*
- WP 04/05 Álvarez, Isabel; Fonfría, Antonio; Marín Raquel: *The role of networking in the competitiveness profile of Spanish firms.*
- WP 03/05 Kausch, Kristina; Barreñada, Isaías: *Alliance of Civilizations. International Security and Cosmopolitan Democracy.*
- WP 02/05 Sastre, Luis: *An alternative model for the trade balance of countries with open economies: the Spanish case.*
- WP 01/05 Díaz de la Guardia, Carlos; Molero, José; Valadez, Patricia: *International competitiveness in services in some European countries: Basic facts and a preliminary attempt of interpretation.*
- WP 03/04 Angulo, Gloria: *La opinión pública española y la ayuda al desarrollo.*
- WP 02/04 Freres, Christian; Mold, Andrew: *European Union trade policy and the poor. Towards improving the poverty impact of the GSP in Latin America.*
- WP 01/04 Álvarez, Isabel; Molero, José: *Technology and the generation of international knowledge spillovers. An application to Spanish manufacturing firms.*

## POLICY PAPERS

- PP01/09 Rodríguez Blanco, Eugenia: *Género, Cultura y Desarrollo: Límites y oportunidades para el cambio cultural pro-igualdad de género en Mozambique.*
- PP 04/08 Tezanos, Sergio: *Políticas públicas de apoyo a la investigación para el desarrollo. Los casos de Canadá, Holanda y Reino Unido*
- PP 03/08 Mattioli, Natalia *Including Disability into Development Cooperation. Analysis of Initiatives by National and International Donors*
- PP 02/08 Elizondo, Luis: *Espacio para Respirar: El humanitarismo en Afganistán (2001-2008).*
- PP 01/08 Caramés Boada, Albert: *Desarme como vínculo entre seguridad y desarrollo. La reintegración comunitaria en los programas de Desarme, desmovilización y reintegración (DDR) de combatientes en Haití.*
- PP 03/07 Guimón, José: *Government strategies to attract R&D-intensive FDI.*
- PP 02/07 Czaplińska, Agata: *Building public support for development cooperation.*
- PP 01/07 Martínez, Ignacio: *La cooperación de las ONGD españolas en Perú: hacia una acción más estratégica.*
- PP 02/06 Ruiz Sandoval, Erika: *Latinoamericanos con destino a Europa: Migración, remesas y codesarrollo como temas emergentes en la relación UE-AL.*
- PP 01/06 Freres, Christian; Sanahuja, José Antonio: *Hacia una nueva estrategia en las relaciones Unión Europea – América Latina.*
- PP 04/05 Manalo, Rosario; Reyes, Melanie: *The MDGs: Boon or bane for gender equality and women's rights?*
- PP 03/05 Fernández, Rafael: *Irlanda y Finlandia: dos modelos de especialización en tecnologías avanzadas.*
- PP 02/05 Alonso, José Antonio; Garcimartín, Carlos: *Apertura comercial y estrategia de desarrollo.*
- PP 01/05 Lorente, Maite: *Diálogos entre culturas: una reflexión sobre feminismo, género, desarrollo y mujeres indígenas kichwuas.*
- PP 02/04 Álvarez, Isabel: *La política europea de I+D: Situación actual y perspectivas.*
- PP 01/04 Alonso, José Antonio; Lozano, Liliana; Prialé, María Ángela: *La cooperación cultural española: Más allá de la promoción exterior.*