



MÓDULO 1: FORMACIÓN BÁSICA EN GÉNERO

MANUAL PARA PARTICIPANTES



OXFAM

MÓDULO 1: FORMACIÓN BÁSICA EN GÉNERO

MANUAL PARA PARTICIPANTES



OXFAM

CRÉDITOS

CAJA DE HERRAMIENTAS DE GÉNERO

Módulo 1: Formación básica en género - Manual para participantes

© Oxfam, 2014

© Oxfam-Québec, 2014

Av. Hernando Siles 5826
entre calles 12 y 13 Obrajes
La Paz, Bolivia
Teléfono: (591-2) 278-8323

Ca. Diego Ferré 365
Miraflores, Lima, Perú
Teléfono: (51-1) 242-3659

www.oxfam.org/es

Equipo de trabajo:

Rhoda Mitchell
Miriam Sotomayor
Fannie Martel

Revisión:

Christine Benoît

Corrección de Estilo:

Annie Thériault
José Luis Carrillo Mendoza

Diseño gráfico:

Susan Quesada Obregón
Christian Petong

Foto Portada:

Delphine Denoiseux / Oxfam

Impreso en:

Servicios Gráfica Goicochea E.I.R.L.

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2014-14847

Primera edición:

Lima, octubre 2014

Este documento fue producido gracias al apoyo financiero del Gobierno de Canadá a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo (MRECD).

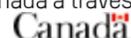


TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	1
1. Contexto.....	3
1.1 Situación de las mujeres en América latina y en el mundo.....	3
1.2 Contexto internacional.....	6
2. Género: conceptos clave.....	9
2.1 Sexo y género.....	9
2.2 Igualdad entre hombres y mujeres.....	13
2.3 Equidad entre hombres y mujeres.....	14
2.4 Justicia de Género.....	16
3. Género y desarrollo: una breve reseña.....	17
3.1 Mujeres y desarrollo (MYD).....	17
3.2 Mujeres en el desarrollo (MED).....	17
3.3 Género en el desarrollo (GED).....	18
4. Conceptos para entender las desigualdades de género.....	23
4.1 División sexual del trabajo.....	23
4.2 Acceso y control sobre los recursos y beneficios.....	28
4.3 Factores de influencia en las relaciones de género.....	31
4.4 Condición y posición de hombres y mujeres.....	33
4.5 Interseccionalidad.....	34
5. Estrategias para lograr la justicia de género.....	35
5.1 Necesidades prácticas e intereses estratégicos.....	35
5.2 Empoderamiento y poder.....	37
5.3 Niveles de participación.....	38
5.4 Transveralización.....	39
Anexo: Afirmaciones de género.....	43
Referencias.....	47

INTRODUCCIÓN

TEMAS POR TRATAR:

- + ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTE MÓDULO?
- + ¿A QUIÉN ESTA DIRIGIDO?

¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTE MÓDULO?

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y fortalecer los conocimientos de las y los participantes sobre el enfoque de género en el desarrollo (GED) para contribuir, con motivación e interés, al acceso pleno y equitativo a la justicia de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

CONOCIMIENTOS

- Entender el compromiso político de Oxfam con la justicia de género.
- Desarrollar la capacidad de explicar los elementos y conceptos teóricos fundamentales del enfoque de género en el desarrollo (GED), así como la importancia de su aplicación en el trabajo y en la vida diaria de las personas.

ACTITUDES

- Crear conciencia sobre los vínculos entre el desarrollo y las desigualdades entre hombres y mujeres.
- Fomentar una mayor sensibilidad sobre la importancia de la justicia de género, tanto en el ámbito laboral como en el personal y cotidiano.

HABILIDADES

- Desarrollar habilidades que permitan y faciliten la aplicación de la justicia de género en las organizaciones respectivas de las y los participantes y en su entorno social.

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

El **Módulo 1: Formación básica en género** es el primer módulo de la *Caja de herramientas de género* elaborada por Oxfam. Las herramientas y las lecturas aquí presentadas constituyen una base teórica importante para la comprensión de los demás módulos. Recurre a éste en cuanto tengas consultas o dudas sobre la perspectiva de género y para motivar, acompañar y apoyar tu proceso de autoaprendizaje.





1. CONTEXTO

TEMAS POR TRATAR

- + SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL MUNDO
- + CONTEXTO INTERNACIONAL

1.1 SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL MUNDO

Las mujeres enfrentan situaciones de desigualdad en América Latina y en el mundo. En ese sentido, aunque 'las mujeres' no son un grupo homogéneo, sí se puede afirmar que existen desniveles de poder en las relaciones entre mujeres y hombres. Numerosos factores perpetúan su subordinación; algunos de ellos incluyen las normas sociales, el rol reproductivo de la mujer y, entre otros, la violencia de género.

Las mujeres son objeto de discriminaciones múltiples. Presentamos a continuación algunos ejemplos:¹

EN EL MUNDO	EN AMÉRICA LATINA
<p>Pobreza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe un fenómeno llamado "feminización de la pobreza": de las 1.200 millones de personas que hoy en día viven en condiciones inaceptables de pobreza, el 70% está formado por mujeres. • Las mujeres reciben la 1/10 parte de los ingresos mundiales. • Las mujeres cultivan el 80% de la tierra, pero son propietarias de menos del 1%. 	<ul style="list-style-type: none"> • La tasa de desempleo femenino representa 1,4 veces la registrada entre los varones. • La brecha de ingresos entre hombres y mujeres es de 13% en promedio en América Latina. Perú y Bolivia, sin embargo, presentan brechas mucho más altas: 21% y 24% respectivamente.

1 AECID (2007) *Diagnóstico de la estrategia de género de la AECID*, Madrid: Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación; UNICEF (2007) *The State of the World's Children 2007: The Double Dividend of Gender Equality*, Nueva York: UNICEF; UNIFEM (2005b) *Progress of the world's women*, Nueva York: UNIFEM; Oxfam International (2012) 'Justicia de género', <http://www.oxfam.org/es/about/issues/gender> (Última consulta: Marzo 2013); ONU Mujeres (2011a) 'Acerca de ONU Mujeres', <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women/> (Última consulta: Marzo 2013); ONU Mujeres (2011b) *El progreso de las mujeres en el mundo: En busca de la justicia*, Nueva York: ONU Mujeres; OMS (2012) 'Datos y estadísticas', <http://www.who.int/research/es/> (Última consulta: Marzo 2013); ONU (2010) 'The World's Women 2010: Trends and Statistics', Nueva York: ECOSOC; INEI (2010) *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar*, Lima: ENDES; Observatorio de la Criminalidad del Ministerio Público (2010) 'El Registro de Femicidio del Ministerio Público'. Lima: Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público; ENDES (2010) *Informe Principal, Violencia contra las mujeres, niñas y niños*, Lima: ENDES; Ñopo, H. (2013). *Nuevo Siglo, Viejas Disparidades: Brechas de ingresos por género y etnicidad en América Latina y el Caribe*, Nueva York: BID; ENDSA (2003) Bolivia: *Encuesta nacional de demografía y salud 2003*, La Paz: ENDSA.

EN EL MUNDO	EN AMÉRICA LATINA
Educación <ul style="list-style-type: none"> De las 920 millones de personas analfabetas que hay en el mundo, 2/3 son mujeres. En el mundo, más de 77 millones de menores de edad siguen sin estar escolarizados. El 57% son niñas. 	<ul style="list-style-type: none"> En Bolivia, la tasa de analfabetismo de mujeres es de 19% (7% en hombres). En el campo, dichos porcentajes se incrementan a 37% y 14% respectivamente.
Empleo <ul style="list-style-type: none"> Las mujeres son responsables del 75% del trabajo realizado en el mundo, pero reciben 10% de los beneficios. El trabajo doméstico no remunerado constituye la principal actividad de 1 de cada 4 mujeres, mientras que para los hombres es de 1 por cada 2. En las últimas décadas, las mujeres se han incorporado al mercado laboral. Sin embargo, todavía sufren una grave discriminación en materia de acceso, condiciones y oportunidades en el trabajo en comparación con los hombres. Las mujeres ocupan el 6% de los cargos de alta dirección. 	<ul style="list-style-type: none"> La participación de las mujeres en el mercado laboral está detrás de la participación de los hombres. El empleo de mujeres es entre 40%-70% en la región; el de hombres superando el 85% en todos los países en la región. De las profesiones mejor pagadas en la región, como la arquitectura, la ingeniería y el derecho, la brecha salarial entre hombres y mujeres es muy pronunciada: alcanza, en promedio, un 58%. Las mujeres tienen una mayor tendencia a trabajar medio tiempo, en la informalidad o en el autoempleo. De hecho, mientras 1 de cada 10 hombres trabaja medio tiempo, 1 de cada 4 mujeres accede a esta forma de trabajo.
Participación cívico-política <ul style="list-style-type: none"> Las mujeres ocupan el 14% de los cargos políticos en el mundo. Las mujeres de todas las regiones del mundo están mal representadas en los procesos de la toma de decisiones. La presencia de mujeres en los asuntos públicos no garantiza la inclusión de una perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres ocupan menos del 20% de cargos políticos en América Latina. En las elecciones presidenciales del 2006 en el Perú, la representación femenina alcanzó un 29%, y bajó a 21% en las del 2011. Además, a excepción de Lima Metropolitana, no hay una sola presidenta regional y, de 195 alcaldes provinciales, solo 9 son mujeres.
Salud <ul style="list-style-type: none"> Las mujeres y las niñas son particularmente vulnerables a la infección por VIH/SIDA. Cada año, entre 350 y 500 mil mujeres mueren por complicaciones del embarazo y el parto. Cada minuto, una mujer muere como resultado de complicaciones asociadas con el embarazo. Además, por cada mujer que muere durante el embarazo o el parto, 20 sufren lesiones, infecciones, enfermedades o discapacidades (un promedio de 10 millones al año). 	<ul style="list-style-type: none"> La mortalidad materna en Bolivia es una de las más altas del mundo: de 390 por cada 100 mil nacidos vivos. En las áreas rurales e indígenas la cifra es mucho más elevada (de 887 por cada 100 mil nacidos vivos en el altiplano rural). En el Perú, 240 mujeres mueren por cada 100 mil nacidos vivos (el promedio regional es de 99). Este país ocupa el segundo lugar de muertes maternas después de Bolivia.

EN EL MUNDO	EN AMÉRICA LATINA
Violencia de género <ul style="list-style-type: none"> La violencia contra las mujeres es un fenómeno universal. Dentro y fuera de sus hogares, ellas pueden ser víctimas de violencia física, sexual, psicológica o económica. Al menos 1 de cada 3 mujeres ha sido golpeada, obligada a mantener relaciones sexuales o sometidas a algún otro tipo de abusos en su vida. La violencia doméstica es la primera causa de lesiones y muertes de mujeres en todo el mundo. Las mujeres y los menores de edad constituyen más del 80% de las personas refugiadas y desplazadas. 	<ul style="list-style-type: none"> En el Perú, el 38% de las mujeres que han vivido alguna vez en unión de pareja señala haber sufrido violencia física o sexual. En ese mismo país, 10 mujeres mueren al mes a manos de sus parejas (feminicidio). En América Latina, 9 de cada 10 mujeres ha sufrido violencia física o psicológica.

Recuerda



- Las mujeres son afectadas por discriminaciones múltiples.
- La desigualdad y las relaciones de género están estrechamente ligadas a la discriminación.
- La perspectiva de género es imprescindible para la eliminación de la discriminación y, por ende, de sus impactos sobre la vida de las mujeres.

¿Qué opinas? ?

¿Por qué en cada problema que afecta a hombres y mujeres, las mujeres siempre se encuentran en un estado de mayor peligro o mayor vulnerabilidad?

1.2 CONTEXTO INTERNACIONAL

La justicia de género ha logrado avances significativos durante las últimas décadas. Se han firmado, por ejemplo, pactos históricos como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM); y se fundó ONU Mujeres. A continuación, presentamos los principales instrumentos jurídicos internacionales relativos a los derechos humanos de las mujeres.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)

En 1979, la Asamblea General de la ONU aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Compuesta por un preámbulo y 30 artículos, ésta define la discriminación contra las mujeres y establece una agenda para que los Estados terminen con dicha discriminación.

Hasta la fecha, 186 Estados han ratificado la CEDAW. Al hacerlo, los Estados Partes contraen la obligación jurídica de presentar informes específicos y completos.

A pesar de que existe esta Convención, la igualdad de género sigue siendo una meta lejana y la discriminación contra las mujeres un fenómeno generalizado.²

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ)

La Convención de Belém do Pará, adoptada en 1994, señala que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

Según UNIFEM: “Esta convención tiene un carácter vinculante que obliga a los Estados que la ratifican a tomar acciones que van desde la adecuación de la legislación interna, hasta la asignación de recursos técnicos y financieros para garantizar su implementación. Otra de las innovaciones importantes de esta convención es que las personas o instituciones pueden acudir, por hechos u omisiones que violen esta Convención, ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos con peticiones que contengan denuncias o quejas”.³

DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING

En 1995 se realizó en Beijing, China, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. El documento procedente de esta Conferencia, la Declaración y Plataforma de Beijing, se orienta al logro de la igualdad entre hombres y mujeres y a la protección de los derechos de estas últimas.⁴

¿TIEMPO CAMBIANTE?

“ El progreso de las mujeres en el mundo –el primer gran informe de ONU Mujeres– nos recuerda los enormes avances conseguidos durante el último siglo en la lucha por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Incluso en el transcurso de una generación hemos sido testigos de una transformación en los derechos legales de las mujeres, lo que implica que hoy, 125 países han declarado la ilegalidad de la violencia doméstica, 115 garantizan derechos igualitarios a la propiedad y las mujeres participan como nunca antes en la toma de decisiones. Actualmente, 28 países han alcanzado o superado la marca de 30% de representación femenina en el parlamento, lo cual coloca a las mujeres a la cabeza de los cambios en el futuro.”

Michelle Bachelet, Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva (ONU Mujeres) y ex presidenta de Chile.⁵

Concretamente sobre la violencia contra las mujeres, la Plataforma señala que “[...] este fenómeno se deriva de pautas culturales, en particular de tradiciones y costumbres dañinas para las mujeres, de esfuerzos inadecuados de parte de las autoridades para prevenirla y hacer cumplir o fomentar la legislación al respecto, de la ausencia de educación sobre sus causas y consecuencias y del uso negativo de la imagen de la mujer en los medios de comunicación, entre otros factores”.⁶

En el texto de la Plataforma de Beijing se definen objetivos estratégicos y se explican las medidas que deben adoptar los actores del desarrollo –Estados, comunidad internacional y sociedad civil– para reducir las barreras que impiden “el adelanto de la mujer”. Plantea, así, la necesidad de adoptar disposiciones para prevenir y eliminar la violencia de género, estudiar sus causas y consecuencias, así como la implementación de medidas de prevención.⁷

Se determinaron, además, doce puntos como “área de especial preocupación” para las mujeres, y sobre los que se considera que es prioritario trabajar. Éstos incluyen la persistente y creciente carga de la pobreza que afecta a la mujer, las consecuencias de los conflictos armados sobre ellas, la violencia contra las mujeres y, entre otros, la desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en todas las actividades productivas y en el acceso a los recursos.

OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO (ODM)

Hace cinco años, 189 países miembros de Naciones Unidas firmaron la Declaración del Milenio que establece los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) hacia el 2015. Éstos se refieren a temas críticos relacionados con la pobreza, como la educación, la igualdad de género, la salud reproductiva, infantil y materna, el desarrollo sostenible y la cooperación internacional. La igualdad de género es un derecho humano fundamental y una condición para lograr los ODM. Sin ella, no se podrá combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades. Asimismo, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son imprescindibles para el desarrollo y la democracia.

Sin embargo, para muchas organizaciones civiles y de mujeres, las metas de los ODM resultan insuficientes para lograr la igualdad de género, ya que no se contemplan indicadores específicos para el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres y, entre otros, la erradicación de la violencia de género.⁸ En este sentido, “[...] se plantea que los ODM deben ser tratados no como una agenda nueva sino como un nuevo vehículo para el cumplimiento y aplicación de la CEDAW y de la Declaración y Plataforma de Beijing”.⁹

En efecto, el objetivo 3, orientado a promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer, da cuenta de ello: Eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales del 2015.

⁶ UNIFEM LAC (2002) Op. Cit.

⁷ Ibid.

⁸ García, A. (2009) Op. Cit.

⁹ UNIFEM (2005a) Op. Cit.

² García, A. (2009) Género y desarrollo humano: una relación imprescindible, Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed.

³ UNIFEM LAC (2002) Informe sobre violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe español 1990-2000: Balance de una década, Santiago de Chile: UNIFEM LAC.

⁴ Se han celebrado reuniones de este tipo en el año 2000 (Beijing +5), 2005 (Beijing +10) y 2010 (Beijing +15).

⁵ ONU Mujeres (2011) Op. Cit.

CREACIÓN DE ONU MUJERES

En julio del 2010, la Asamblea General de la ONU votó unánimemente por la creación de una nueva entidad para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer: ONU Mujeres. Esta nueva entidad, al reunir los recursos y mandatos para obtener un mayor impacto, fusionó y reforzó las cuatro agencias de género existentes hasta entonces en el marco de las Naciones Unidas: la Oficina del Asesor Especial en cuestión de género (OSAGI), la División para el Adelanto de la Mujer (DAW), el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

Los principales mandatos de ONU Mujeres son:

- Dar apoyo a las entidades intergubernamentales como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su formulación de políticas, estándares y normas mundiales.
- Brindar asistencia a los Estados Miembros para implementar esos estándares, dando, cuando sea necesario, el apoyo técnico y financiero adecuado para ayudar a los países que lo soliciten, así como para establecer alianzas eficaces con la sociedad civil.
- Hacer que el sistema de la ONU rinda cuentas de sus compromisos en materia de igualdad de género, incluyendo el monitoreo continuo de los progresos dentro del sistema.¹⁰

Ojo

Las normas nacionales e internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres son instrumentos indispensables y muy útiles. Demuestran un avance favorable a la defensa y el ejercicio de los derechos de las mujeres.

Sin embargo, en materia de acceso a la justicia, las mujeres frecuentemente enfrentan obstáculos y barreras importantes. Consecuentemente, la sensibilización, la incidencia y la vigilancia siguen siendo urgentes y necesarias. De hecho, todavía existe una importante brecha entre la concepción y la puesta en práctica de dichos instrumentos.

Nuestros países, Perú y Bolivia, han ratificado las declaraciones y convenciones presentadas. A nosotros, como ciudadanía, nos compete desempeñar un papel fiscalizador (advocacy, casos emblemáticos, etc.) para que los Estados se adecúen y cumplan con sus obligaciones.

¿Qué opinas?

- ¿El marco normativo internacional tiene algún impacto concreto en tu país?
- ¿Por qué, aunque se hayan firmado convenciones o adoptado leyes a favor de los derechos de las mujeres, debemos seguir trabajando el tema de género?

¹⁰ONU Mujeres (2011) Op. Cit.

2. GÉNERO: CONCEPTOS CLAVE

TEMAS POR TRATAR

- + SEXO Y GÉNERO
- + IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES
- + EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES
- + JUSTICIA DE GÉNERO

2.1 SEXO Y GÉNERO

SEXO

Se refiere a las diferencias biológicas, manifiestas y generalmente permanentes entre los hombres y las mujeres. Describe la composición biológica, física y genética con la cual nacemos.¹¹

GÉNERO

Este concepto se refiere al conjunto de cualidades, roles (valores, conductas y actividades), funciones y responsabilidades determinadas y asignadas social y culturalmente a las personas sobre la base de sus diferencias biológicas. El

género se relaciona con la manera en las personas somos percibidas y en cómo se espera que pensemos y actuemos por ser hombres o mujeres.

El género, un concepto construido cultural y socialmente, tiene un carácter histórico y cambiante. Es, además, una categoría de análisis que nos permite visibilizar las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Son éstas las que legitiman y perpetúan la subordinación de las mujeres.

¹¹ Soares Pinto, R. (2012) 'Formation pré-départ: La justice entre les femmes et les hommes. Atelier introductif', Montréal: Oxfam-Québec



Foto: Percy Ramírez / Oxfam

Los estereotipos de género son construcciones culturales que implican una serie de expectativas sociales. A continuación, presentamos algunos ejemplos de estereotipos:

	SERÁS:	Y TE SENTIRÁS OBLIGADA A:
SIERES MUJER	<ul style="list-style-type: none"> • Coqueta y presumida. • Servicial y atenta. • Emotiva y emocional. • Habladora. • Sensible y afectuosa. • Cuidadosa y delicada. • Discreta y prudente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuidar tu imagen, maquillarte, adornarte y corregir tus "imperfecciones". • Cuidar a otras personas, ayudar en casa, estar atenta a las necesidades de las y los demás. • Ser cariñosa, soñadora y romántica. • Ser sociable. • Demostrar tus sentimientos. • No salir sola, volver temprano a casa, buscar protección. • Tener cuidado con la sexualidad.

	SERÁS:	Y TE SENTIRÁS OBLIGADO A:
SIERES HOMBRE	<ul style="list-style-type: none"> • Estable, firme. • Seguro, aventurero. • Ambicioso. • Independiente. • Racional. • Cabeza de familia. • "Mujeriego". • Agresivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Demostrar seguridad y firmeza; ser inmovible. • No tener miedo, experimentar nuevas cosas, sentirte invulnerable. • Alcanzar un puesto social. • Ser autosuficiente. • Demostrar que las emociones no se interponen en tu vida. • Tomar las decisiones en casa, decidir qué es lo mejor para tu familia. • Enamorarte muchas veces y presumir de tus conquistas. • Jugar bruscamente, imponer autoridad, usar la violencia para mantener tu poder.

El género varía en el tiempo e incluso en una misma cultura. Significa, por ende, que se aprende a ser hombre y a ser mujer y, por tanto, lo "masculino" y lo "femenino" no son características "naturales". La educación, así, es fundamental en el proceso de cambio de actitudes ante las relaciones y los roles de género, y la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Para resumir, las diferencias principales entre ambos conceptos son las siguientes:

SEXO	GÉNERO
Variable biológica	Construcción sociocultural
Determinado desde el nacimiento	Aprendido mediante la socialización
Permanente y universal	Varía en el tiempo y según las culturas
Permanente	Cambiante



¿Qué opinas? ?

¿Crees que los hombres y las mujeres tienen cualidades innatas? ¿Pueden aprenderse?
 ¿Ser compartidas por ambos sexos?
 ¿Cómo es el trato que reciben las mujeres del campo? ¿De la ciudad? ¿De un país a otro?
 Los estereotipos de género, ¿solo afectan a las mujeres? ¿Pueden afectar a los hombres en sus conductas y decisiones?
 Los roles y los espacios tradicionalmente asignados a los hombres, ¿siempre son positivos? ¿Los colocan en una situación ventajosa comparativamente con las mujeres?

Recuerda

Para ser capaces de generar y fomentar cambios, es necesario poder identificar las formas de discriminación existentes. Debemos observar nuestro alrededor y nuestro "interior" colocándonos unos "lentes de género". Es decir, unas gafas que nos permitan identificar todos los elementos que consideramos "normales" y que no los identifiquemos como discriminatorios o estereotipados.¹²

¹² Fundación Mujeres (2007) Del sexismo a la igualdad: la escuela coeducadora, Córdoba: Mancomunidad de Municipios Valle de Guadiato.

2.2 IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La Declaración Universal de los Derechos Humanos tiene como principios básicos la igualdad y la no discriminación. ¿Pero qué significa, específicamente, la igualdad entre hombres y mujeres?

La igualdad de género supone:

- Que las mujeres y los hombres gocen del mismo estatus, condiciones, responsabilidades y oportunidades para que sus derechos humanos y su potencial se desarrollen plenamente.
- El pleno y universal derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía, no solamente política sino también civil y social.
- Que las diferentes aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera.
- Que las mujeres y los hombres participen del proceso de desarrollo (toma de decisiones, acceso a los recursos y control de éstos, etc.) y se benefi-

cient de él por igual.

Según M. Domínguez: "Ser iguales no debe confundirse con ser idénticos. El problema no está en la diferencia, que es en sí algo natural, sino en la discriminación injusta. La igualdad nos abre un mundo de oportunidades y vivencias que tradicionalmente pertenecían a uno y otro sexo. Igualdad es construir relaciones equitativas entre los dos sexos, con el mismo valor, y distintas experiencias y miradas".¹³

“ La igualdad de género no implica que las personas se conviertan en iguales sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres. Es más, tal como lo señala el PNUD, 'la igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones'".¹⁴

Recuerda

Muchas veces, al oír la palabra "género" pensamos en "mujeres". Sin embargo, la igualdad de género no solo es "cosa de mujeres". Debería, más bien, preocupar e involucrar tanto a los hombres como a las mujeres.

Para lograr la igualdad de género se requiere el involucramiento equitativo de hombres y mujeres (agentes de cambio) en todos los niveles.

La igualdad de género supone la eliminación de las actuales relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres.

¹³ Domínguez, M. (2011) 'Material, lenguaje y actitudes coeducativas. Emociones e igualdad', Córdoba: SUATEA.

¹⁴ PNUD Colombia (2007) 'Estrategia equidad de género', Bogotá: PNUD.

Foto: Percy Ramírez / Oxfam



2.3 EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo con sus respectivas necesidades, es el medio para lograr la igualdad de género.¹⁵

Por ello, la equidad suele requerir medidas temporales para compensar las desventajas históricas y sociales entre hombres y mujeres que les impiden la igualdad de condiciones. Es decir, se necesitan políticas y acciones diferenciadas que permitan y fomenten la participación equitativa de las poblaciones que se encuentran en situación de desventaja o subordinación. De hecho, la equidad concierne a todas las poblaciones vulnerables y tradicionalmente marginadas como, por ejemplo, las comunidades indígenas o las personas con discapacidad.

Es importante comprender que la equidad es el principio y modo de acción que busca compensar las desventajas (individuales y/o sociales) para

lograr la igualdad de género. A veces, se requiere de un trato diferenciado (para atender las necesidades específicas de una persona y garantizar la igualdad de oportunidades), lo que no constituye discriminación.

En este sentido, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “[...] facilitar el acceso a un trabajador con discapacidad o asegurarse [de] que una trabajadora embarazada no esté expuesta a riesgos, no constituyen discriminación”.¹⁶

Otro caso práctico es el de las cuotas de género (también conocidas como cuotas de participación por sexo o de mujeres). Éstas son un ejemplo de acción positiva –compulsiva y transitoria–, cuyo fin consiste en garantizar la integración de mujeres a cargos de representación política para compensar el desequilibrio entre hombres y mujeres en los órganos de toma de decisiones.¹⁷

DISCRIMINACIÓN	DIFERENCIACIÓN
Las personas discriminadas están en iguales condiciones.	Las personas diferenciadas están en una situación de desventaja.
El trato desigual pone en desventaja a una persona frente a otras, o da ventaja a una persona frente a otras.	El trato desigual busca equilibrar una situación de desigualdad que ya se daba en los hechos.
Se afectan los derechos de las personas discriminadas.	Se ayuda a que las personas diferenciadas puedan ejercer derechos que antes no ejercían por la situación de desigualdad en la que estaban.

¹⁵ Soares Pinto, R. (2012) Op. Cit.

¹⁶ OIT (s/f) ‘Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Discriminación en el lugar de trabajo’, <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm> (Última consulta: Octubre 2013).

¹⁷ Instituto Nacional de Mujeres (2010) Compartiendo las mejores prácticas del modelo de equidad de género: Equidad o igualdad de género, México: INMUJERES.

La fábula de la zorra y la cigüeña¹⁸

Un día, una zorra invitó a una cigüeña a almorzar. No pensó en su largo pico y sirvió la comida en un plato ancho. Mientras que la zorra comía copiosamente, la cigüeña solo pudo picotear. Al día siguiente, la cigüeña le devolvió la invitación. Pero cuando la zorra llegó a la casa de su amiga, dispuesto a comer, encontró la comida servida dentro de una botella. La cigüeña metió el pico y se lo comió todo... mientras que la zorra solo pudo lamer el borde.

El plato ancho y poco profundo se adapta perfectamente al hocico de la zorra. La botella, un envase estrecho y profundo, se adecuaba al pico de la cigüeña.

¿Qué opinas? ?

¿Se les dio la misma oportunidad a la zorra y a la cigüeña para comer?

¿Se realizó en condiciones de equidad, tomando en cuenta las especificidades y necesidades tanto de la zorra como de la cigüeña?

¿Se debería usar un solo tipo de plato o envase?

¿Cuál es la relación de esta fábula con las desigualdades entre hombres y mujeres?

¿Te ayuda a entender el concepto de equidad de género?

¹⁸ La zorra y la cigüeña es una fábula de Esopo, reescrita por Jean de la Fontaine y Samaniego, en francés y español respectivamente.



Foto: Percy Ramirez / Oxfam

2.4 JUSTICIA DE GÉNERO

La justicia de género pretende contribuir a la igualdad de género, así como promover una redistribución del poder. Su principal resultado es la plena participación, en igualdad de condiciones, de las mujeres y los hombres en todas las esferas de la sociedad, incluidos la participación en los procesos de toma de decisión y el acceso al poder. La justicia de género implica la integración sostenible de la perspectiva de género, y se trabaja desde un enfoque basado en derechos humanos (EBDH).

Un EBDH en la cooperación para el desarrollo ofrece una visión determinada y constituye una herramienta de intervención. En ese sentido, los derechos humanos pueden ser objetivos por alcanzar, mecanismos de evaluación, medios o el enfoque central de los programas o proyectos de desarrollo humano sostenible.

Así, el EBDH implica:

- Comprender y reconocer la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho humano.
- Reconocer a los derechos humanos –y a la obligación de respetarlos y protegerlos– como medios para lograr el desarrollo.

El EBDH parte del supuesto de que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos, siendo éstos reconocidos por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y señala la necesidad de fiscalizar a los Estados para que cumplan con sus obligaciones para la protección de los derechos humanos.¹⁹

Informe de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer

De una combinación de tres factores resulta la justicia social: de la libertad, la igualdad y la oportunidad de elegir.

La justicia es libertad política.

La justicia es independencia económica.

La justicia es igualdad social.

Tenemos el derecho a más que a libertad política. Tenemos el derecho de ser independientes, educadas y de tener la oportunidad de elegir.

Benazir Bhutto, ex Primera ministra de Pakistán (1995).

¿Qué opinas? ?

¿Tiene algún impacto nuestra cultura sobre el cómo percibimos los roles y la participación de las mujeres y de los hombres?

¿Todas las mujeres saben cómo integrar una perspectiva de género?

3. GÉNERO Y DESARROLLO: UNA BREVE RESEÑA

TEMAS POR TRATAR

- + ENFOQUE MUJERES Y DESARROLLO (MYD)
- + ENFOQUE MUJERES EN EL DESARROLLO (MED)
- + ENFOQUE GÉNERO EN EL DESARROLLO (GED)

Varios son los enfoques que nos permiten comprender y estudiar nuestra realidad social. Cada uno, sin embargo, se basa en un análisis específico de la situación de las mujeres y de las desigualdades de género. En las últimas décadas, el enfoque de género en el desarrollo, o GED, se ha ido consolidando y construyendo. A continuación, presentamos una breve historia de ese proceso.

3.1 ENFOQUE MUJERES Y DESARROLLO (MYD): 1950 A 1970

Desde la década de 1950, y hasta los años 70, prevaleció el enfoque mujeres y desarrollo, o MYD, en los procesos de desarrollo. Éste, además de hacer hincapié en el papel de madre de las mujeres, tenía un enfoque asistencialista –llamado de bienestar social– cuyo objetivo principal era el alivio del sufrimiento de las mujeres. En ese sentido, los programas de mitigación del hambre, nutrición, planificación familiar y salud materno-infantil fueron diseñados para responder a las necesidades prácticas de las mujeres.

3.2 ENFOQUE MUJERES EN EL DESARROLLO (MED): DÉCADA DE LOS 70

El enfoque MED, también llamado “enfoque de la igualdad de oportunidades”, reconoció que las mujeres habían sido marginadas del desarrollo, y para que éste fuera sostenible, se debería tener en cuenta el trabajo realizado por ellas.²⁰ Emergió paralelamente a las crecientes demandas de las organizaciones de mujeres, y buscó lograr el acceso igualitario de recursos y oportunidades en la educación, el empleo y, entre otros, las esferas políticas.

El enfoque MED, además, destacó el aporte que las mujeres podían hacer con su trabajo productivo al alivio de la pobreza de sus hogares.²¹ Se concretaron, así, proyectos específicos, como los generadores de ingresos. Sin embargo, que la orientación teórica y práctica del MED no cuestiona las relaciones de poder existentes o la división sexual del trabajo, ni el sistema que las mantiene.

²⁰ De la Cruz, C. (1998) Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo, Basauri: Emakunde.

²¹ Miller, C. y Razavi, S. (1995) From WID to GAD: Conceptual Shifts in the women and development discourse. Ginebra: UNRISD.

¹⁹ Soares Pinto, R. (2008). ‘Formation Genre et développement’, Montréal: Oxfam-Québec, Club 2/3.

3.3 GÉNERO EN EL DESARROLLO (GED): A PARTIR DE LOS AÑOS 80

Frente al debilitamiento del Estado de bienestar y la erosión de los servicios sociales, se empezó a insistir en la necesidad de una “estrategia eficaz” cuyo objetivo sería el mejoramiento de la productividad de las mujeres, sea a través de créditos, tecnología o capacitación. Por otro lado, principalmente durante el Decenio de la Mujer (1975-1985), se abogó por un cambio estructural y un “enfoque justo” que permitiera fomentar la igualdad de oportunidades. A la vez, los grupos feministas y las funcionarias de organizaciones internacionales empezaron a criticar el modelo de desarrollo existente. Señalaron que éste únicamente se enfocaba en integrar a las mujeres en los procesos de desarrollo, sin cuestionar ni analizar el porqué de la subordinación de éstas.

Las críticas dieron lugar a un enfoque nuevo, el de mujeres en el desarrollo, o GED. Éste promueve, siempre, una perspectiva holística y reconoce los aspectos de la división del trabajo referentes a la relación de género. Parte del principio de que “las necesidades de las mujeres dejen de ser analizadas aisladamente para ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones”.²² Busca, además, la superación de las desigualdades estructurales.

El enfoque GED nos permite integrar la perspectiva de género en:

- Las organizaciones.
- El desarrollo de políticas.
- El análisis y la planificación de programas y lineamientos.
- Los proyectos de desarrollo.

²²De la Cruz, C. (1998) Op. Cit.



Foto: Percy Ramírez / Oxfam

Los aspectos principales de los enfoques MED y GED²³

	MUJERES EN EL DESARROLLO (MED)	GÉNERO EN EL DESARROLLO (GED)
Centro de atención	Las mujeres y las niñas.	Las relaciones entre hombres y mujeres.
Problema	La exclusión de las mujeres (50% de los recursos humanos productivos) del proceso de desarrollo.	Relaciones desiguales de poder (rico/pobre, hombre/mujer) que frenan un desarrollo equitativo y la plena participación de las mujeres (u otros grupos tradicionalmente marginados).
Objetivo	Un desarrollo más eficiente y eficaz.	Un desarrollo sostenible y equitativo con toma de decisiones compartidas entre hombres y mujeres.
Solución	Integración de las mujeres en el proceso de desarrollo existente.	Empoderamiento de las mujeres u otras personas subordinadas. Transformación de las relaciones desiguales.
Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos dirigidos a mujeres y proyectos que incluyen mujeres. • Proyectos integrados. • Aumentar la productividad y los ingresos de las mujeres. • Fortalecer las habilidades de las mujeres. • Los indicadores sólo miden los cambios en la situación de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los objetivos, estrategias y recursos de proyectos se dirigen a las mujeres u hombres con enfoque de género. • Se identifican y señalan las necesidades prácticas de las mujeres y los hombres para mejorar sus condiciones de vida. • Se resaltan los intereses estratégicos de las mujeres • Empoderamiento de las mujeres para tomar decisiones y el control sobre sus vidas • Datos desagregados por sexo miden los cambios relativos en la situación de las mujeres y de los hombres, y la desigualdad como tema transversal en todos los sectores. (Indispensable en todo programa o proyecto.)

²³Ibid.

¿Enfoque MED o GED?²⁴

El objetivo de un proyecto forestal a gran escala es la regeneración del bosque para uso comercial sostenible, lo que significaría la subsistencia de las comunidades locales. Esto incluye varias fases del ciclo de la producción y comercialización: sembrar, cosechar y comercializar. Todas las actividades van dirigidas a los hombres.

Un enfoque MED para satisfacer las necesidades de las mujeres podría desarrollar a largo plazo un proyecto específico en el que ellas se encargasen de fabricar conservas de los productos.

Un enfoque GED estaría integrado desde los primeros pasos de la planificación del proyecto. Consideraría el papel productivo de las mujeres y trataría de integrarlas en el proceso de producción sobre bases igualitarias, identificaría los obstáculos para su participación y trataría de superarlos mediante actividades específicas y buscaría modos de romper la resistencia de los hombres. Por lo tanto, se propondría un cambio más estructural en el equilibrio de poder entre mujeres y hombres.

Para resumir, el enfoque GED busca la superación de las desigualdades a través de la movilización de la comunidad. Considera, así, que tanto hombres como mujeres deben participar en la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales, y que éstos deben integrar una perspectiva de género.

Sin embargo, si bien tanto hombres como mujeres son actores importantes, sus contribuciones se valoran de distintas formas, como la demuestran los ejemplos a continuación:

1. Existe una división sexual del trabajo (productivo, reproductivo y comunitario). El trabajo de las mujeres se valora menos (y se paga menos) que el de los hombres.
2. El acceso desigual a los recursos de todo tipo contribuye a perpetuar las relaciones de poder entre los sexos. Además, la posición subordinada de la mujer limita su acceso y control sobre los recursos y beneficios.
3. Las relaciones de poder entre hombres y mujeres tienen un carácter dinámico, histórico y cam-

biante. Sin embargo, por lo general, las mujeres son excluidas de los procesos de toma de decisiones y, muchas veces, de las actividades de desarrollo.²⁵

Por todo ello, el empoderamiento, la participación activa de las mujeres y la igualdad de género requieren estrategias eficaces como las siguientes:

- Usar de un enfoque GED para comprender y analizar la realidad socioeconómica de los hombres y de las mujeres.
- Establecer de un diálogo permanente con los hombres y las mujeres (si fuera necesario, se puede consultar a las mujeres de forma independiente).
- Identificar y analizar la condición de los hombres y de las mujeres, a fin de atender sus necesidades prácticas.
- Identificar y analizar los intereses estratégicos de las mujeres y de los hombres, para identificar los intereses comunes y, sobre todo, los aspectos que difieren.²⁶

²⁴ Ibid.

²⁵ CCIC, MATCH y AQOCI (1991) 'Two Halves make a Whole: Balancing Gender Relations in Development', Ottawa: CCIC.

²⁶ Ibid.

¿Qué opinas? ?

¿Tienes alguna experiencia de planificación en género en el desarrollo?

¿Cómo se dio esta experiencia?

¿Existen similitudes entre el enfoque MED y el enfoque GED?

¿Cómo ha evolucionado el enfoque de MED a GED?

Recuerda



Los enfoques MED y GED son dos maneras diferentes de percibir y abordar el tema de la subordinación y el trabajo de las mujeres en los modelos y estrategias globales de desarrollo.

Se recomienda la utilización del GED.



Foto: Percy Ramírez / Oxfam



Foto: Percy Ramírez / Oxfam

4. CONCEPTOS PARA ENTENDER LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

TEMAS POR TRATAR

- + DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO
- + ACCESO Y CONTROL SOBRE RECURSOS Y BENEFICIOS
- + FACTORES DE INFLUENCIA EN LAS RELACIONES DE GÉNERO
- + CONDICIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES
- + INTERSECCIONALIDAD

En esta sección se estudia a profundidad el conjunto de principios y conceptos sobre el enfoque GED. Abordaremos los siguientes temas: la división sexual del trabajo, la triple jornada de las mujeres, el acceso y el control sobre recursos y beneficios, los factores de influencia, la condición y posición de hombres y mujeres y, finalmente, la interseccionalidad.

4.1 DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

¿QUIÉN HACE QUÉ? ¿CUÁNDO? ¿EN CUÁNTO TIEMPO? ¿CÓMO? ¿CON QUIÉN Y CON QUÉ?

Los hombres y las mujeres nos desenvolvemos en espacios diferentes en los que se reflejan las desiguales relaciones de poder entre unos y otras. La división sexual del trabajo, por ejemplo, es un fenómeno fácilmente observable. Éste divide el trabajo en tres categorías:

- 1) El trabajo reproductivo
- 2) El trabajo productivo
- 3) El trabajo comunitario

Veamos a continuación, en detalle, cada una de ellas.



Foto: Percy Ramírez / Oxfam

El trabajo productivo

- Incluye la producción de servicios y bienes de consumo, y la comercialización.
- Genera recursos económicos y medios de subsistencia (agricultura, por ejemplo).
- Es, usualmente, remunerado.
- El trabajo productivo de las mujeres es, con frecuencia, menos visible y menos valorado que el de los hombres.

TRABAJO PRODUCTIVO

Producción y venta de productos o servicios.

El trabajo reproductivo (doméstico)

- Incluye el cuidado y el mantenimiento del hogar y sus miembros (preparación de alimentos, recolección de agua y leña, quehaceres domésticos, cuidado de los hijos, etc.).
- Incorpora la reproducción biológica y todas las actividades necesarias para la sobrevivencia de las personas que forman parte del hogar.
- Aún no es considerado trabajo "real"; no es remunerado.
- Casi siempre es responsabilidad de mujeres y niñas.
- Frecuentemente es manual y requiere de mucha energía y tiempo.
- Varía según las etapas de vida (niñez, adultez, vejez).

TRABAJO REPRODUCTIVO

Limpieza
Preparación de alimentos
Lavado de ropa
Crianza de los niños
Cuidado de los adultos mayores

Foto: Percy Ramírez / Oxfam





Foto: Rhoda Mitchell / Oxfam

El trabajo comunitario

- La organización colectiva, por parte de hombres y mujeres, de eventos sociales y servicios: ceremonias y celebraciones, actividades para el mejoramiento de la comunidad, participación en grupos y organizaciones, etc.
- Tanto los hombres como las mujeres participan. Sin embargo, suelen prevalecer la división sexual del trabajo y las desiguales relaciones de poder.
- Implica una importante cantidad de tiempo voluntario.
- Es fundamental para el desarrollo cultural y espiritual de las comunidades.

Las mujeres, los hombres y las y los menores de edad se involucran en cualquiera de las tres categorías de trabajo (reproductivo, productivo, comunitario). Sin embargo, el valor asignado al trabajo reproductivo, al cual se dedican casi exclusivamente las mujeres, es mucho menor. Se requiere una distribución equitativa de las cargas y de los beneficios del trabajo.

Las acciones de desarrollo, generalmente, afectan de manera diferenciada a las mujeres y a los hombres. Sin duda, es normal que haya una distribución del trabajo; sin embargo, la apuesta es que ésta sea una distribución equitativa del trabajo y de los beneficios.

TRABAJO COMUNITARIO

Organización colectiva.

La triple jornada de las mujeres

La llamada “triple jornada” se refiere a las jornadas diarias que “deben” realizar las mujeres. La primera incluye a todas aquellas actividades del hogar que no involucran una retribución económica. La segunda, todas aquellas labores realizadas para obtener ingresos (trabajos formales, informales, autoempleo, etc.). Y la tercera, finalmente, es propia del cuidado y atención de la familia (reuniones vecinales, apoyo en los trabajos escolares, etc.).

Reflexionemos sobre los múltiples trabajos que una mujer realiza en una jornada en la mayoría de los países, y, ciertamente, en Bolivia y Perú. Las realidades que deben enfrentarse si se desea desarrollar un proyecto/programa que implique a las mujeres de manera que se busque facilitar su participación han de tener en cuenta su carga de trabajo cotidiano. El proyecto/programa debería también introducir actividades específicas para desarrollar la consciencia de género; por ejemplo, las sesiones de reflexión en el seno de las comunidades sobre la división del trabajo según el género y sobre cómo re-equilibrar las cargas de trabajo doméstico y corregir los roles que la sociedad impone a las mujeres y a los hombres en los ámbitos familiar y público.

Ojo

Cualquier impacto o cambio generado en una de las categorías de trabajo (reproductivo, productivo, comunitario) repercutirá en las otras (el tiempo extra que emplee para capacitarse, por ejemplo, es menor para las otras tareas). Se debe tener en cuenta, por ende, que la carga laboral de la mujer le puede impedir participar en los proyectos de desarrollo.

La revalorización del trabajo productivo de las mujeres es fundamental, así como la transformación de los roles tradicionales de género en el hogar.

Los hombres y los hijos varones deberían aportar una mayor contribución al trabajo reproductivo.

Preguntas Clave



¿Qué tipo de trabajo realizan los hombres? ¿Y las mujeres? ¿Cuándo y cómo? ¿Por qué? ¿Con quién y con qué? ¿En cuánto tiempo?
¿Por qué es tan importante entender la división sexual del trabajo?

4.2 ACCESO Y CONTROL SOBRE RECURSOS Y BENEFICIOS

¿QUIÉNES TIENEN ACCESO Y CONTROL SOBRE LOS RECURSOS? ¿EL PODER DE DECISIÓN? Y ¿SOBRE QUÉ?

El término **ACCESO** se refiere a la posibilidad de utilizar un determinado recurso o beneficio. Sin embargo, no es sinónimo de **CONTROL** sobre éste.

ACCESO significa tener la oportunidad de utilizar determinados recursos para satisfacer necesidades e intereses personales o colectivos.

CONTROL significa la posibilidad de utilizar los recursos y tomar decisiones, de manera permanente, sobre la manera en que son aplicadas. Implica tener poder para decidir sobre el uso o el resultado de tales recursos.²⁷

Un ejemplo concreto: Tanto hombres como mujeres tienen acceso a preservativos. Sin embargo, los hombres usualmente controlan su uso. Las mujeres tienden a tomar las “pequeñas” decisiones: qué comer, cuándo acostar a los niños, etc. Los hombres, en cambio, toman las “grandes” decisiones: cuándo comprar una casa, cómo manejar los recursos económicos, etc. Esta realidad refleja las desiguales relaciones de poder entre hombres y mujeres.²⁸

Un **RECURSO** nos permite realizar nuestras actividades. Existen los recursos materiales, tangibles y visibles (vehículos, dinero, equipos, créditos, terrenos, etc.) y los no-materiales o intangibles (capacidades de liderazgo, educación, conocimientos, confianza en sí mismo, tiempo, credibilidad, etc.).

El término **BENEFICIO** se refiere a una ganancia o una ventaja derivada de la realización de una actividad o de un trabajo. Al igual que los recursos, los beneficios pueden ser materiales (ingresos, bienes de consumo, mano de obra, alimentos, etc.) o intangibles (prestigio, poder, competencias, etc.).

UNA CASA PROPIA

“Luisa nunca olvidará ese día. Fue al banco para pedir un crédito para construir su vivienda.

Rechazaron su solicitud. Le explicaron que solo otorgaban préstamos a familias que cuentan con padre, madre e hijos. Y no a madres solteras, como ella.

Además, le dijeron: “Necesitamos garantías. Y una mujer no nos las puede dar”.

¿Merece Luisa –y sus dos hijos– tener una casa propia? ¿Es su derecho?

Algunos ejemplos concretos:

- Alguien puede tener acceso a un terreno para criar animales; y con ellos, puede arar. Sin embargo, esta persona no necesariamente es dueña de los animales o del terreno. O sea, no puede vender o decidir qué hacer con estos recursos. Por otro lado, la persona que controla dichos recursos (el terreno, los animales) podría prohibirle el acceso arbitrariamente.
- Las mujeres pueden tener acceso a la tierra, pero no ejercer control sobre su uso a largo plazo o sobre su propiedad.
- Las mujeres pueden tener acceso a los alimentos, pero no el control sobre su distribución.
- Un análisis del acceso y control de recursos y beneficios es fundamental. Nos permite enriquecer la elaboración y la planificación de proyectos de desarrollo, así como las estrategias cuyo fin es reequilibrar el acceso y control de las mujeres sobre los recursos y beneficios.
- Las mujeres pueden acceder a los procesos políticos. Sin embargo, muchas veces tienen poca influencia o control sobre la naturaleza de los temas que se tratan o la toma de decisiones.

Preguntas clave ?

El acceso desigual a los recursos de todo tipo contribuye a perpetuar las relaciones de poder entre los sexos. Además, la posición subordinada de la mujer limita su acceso y control sobre los recursos y beneficios, así como su participación en los proyectos de desarrollo.

Las mujeres controlan y acceden a ciertos recursos. ¿Cuáles son éstos? ¿Y los hombres? ¿Son suficientes estos recursos?

¿Ejercen los hombres y las mujeres el mismo control sobre los beneficios?

¿Quiénes controlan los beneficios?

¿Pueden los hombres y las mujeres acceder y ejercer un control sobre los recursos y beneficios de manera sostenible?²⁹

¿QUÉ OPINAS? ?

¿Cómo puede contribuir un proyecto a que las mujeres tengan un mejor acceso a los recursos y un mejor control de ellos?

La falta de información sobre el acceso y control de recursos y beneficios ha llevado a suposiciones incorrectas sobre lo que pueden conseguir las mujeres y cómo se beneficiarán de los proyectos o acciones de desarrollo o intervención social.

²⁹ Adaptado de Oxfam-Québec (2011) ‘Boîte à outils d’Oxfam: “S’initier à l’intégration du genre”. Formation de base sur l’approche genre”, Montréal: Oxfam-Québec.

²⁷ Centro de la mujer peruana Flora Tristán (2007) Manual de formación política y gestión local con equidad de género, Lima: Flora Tristán.

²⁸ De la Cruz, C. (1998) Op. Cit.

ESTUDIO DE CASO: La cría de alpacas³⁰

Éste es un relato acerca de un proyecto que se llevó a cabo en el Perú para tratar de mejorar la salud y las condiciones económicas de la población en una comunidad rural. Se introdujo en esta comunidad un programa destinado a la cría de alpacas.

Se esperaba que la lana de los animales ayudase a mejorar los ingresos económicos para una mejor nutrición de la comunidad, que el ingreso adicional recibido de la venta permitiría un mayor número de niños ir a la escuela, y que el proyecto mejoraría en general el nivel de vida de la población en la comunidad.

Después de que el proyecto estuvo en marcha por un año, una evaluación puso en manifiesto que el estado de salud de los niños había empeorado y que estaban asistiendo a la escuela menos niñas que antes.

¿QUÉ PASÓ?

En la comunidad, las mujeres y niñas criaban a las alpacas. El proyecto acrecentó su carga de trabajo y las privó de los beneficios (los hombres vendían la lana y recibían el dinero). Con el dinero recibido, los hombres enviaron a sus hijos varones a mejores escuelas. Las hijas se quedaron en la casa con sus madres, apoyando la crianza de alpacas.

¿POR QUÉ?

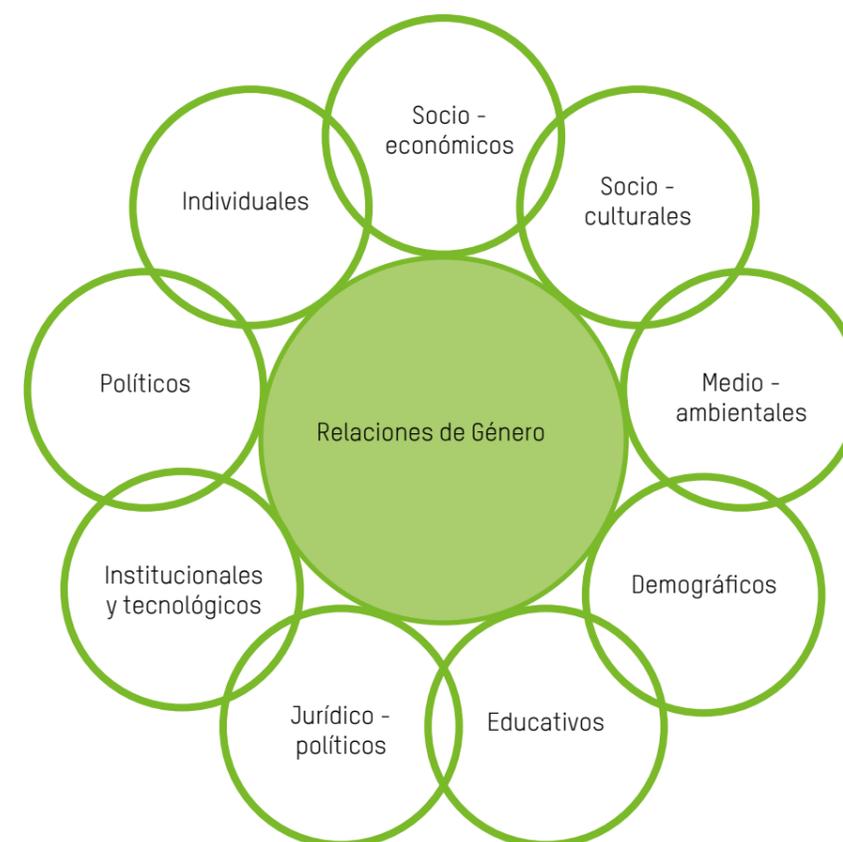
Al diseñar y ejecutar proyectos de desarrollo, es esencial analizar y evaluar el impacto del proyecto tanto sobre los hombres como sobre las mujeres. Es fundamental, además, realizar un análisis del acceso y control de recursos y beneficios: ¿Cuáles son los recursos? ¿Quién los usa? ¿Quién tiene acceso a los beneficios? ¿Quién controla los recursos y beneficios?

³⁰ CEDPA (1996) Serie de manuales de capacitación de CEDPA: Género y Desarrollo, Washington: CEDPA.

4.3 FACTORES DE INFLUENCIA EN LAS RELACIONES DE GÉNERO

Según A. Alcalde: "Los factores de influencia en las relaciones de género son aquellas variables que más directamente afectan al conjunto de derechos, obligaciones, oportunidades, actividades y posición de los hombres y mujeres en una sociedad determinada y pueden, por ende, influir sobre las intervenciones de desarrollo".³¹ Pueden actuar a nivel macro y a nivel micro, y ser acontecimientos, hechos, normas, valores, leyes y costumbres.³²

El análisis de los factores de influencia nos permite entender y evidenciar las oportunidades y los obstáculos enfrentados por los hombres y las mujeres en las intervenciones de desarrollo. Éstos tienen un impacto sobre los roles de género, la división sexual del trabajo y el acceso y control de los recursos y beneficios. Así, la identificación de los factores de influencia posibilita diseñar y elegir las estrategias de intervención más adecuadas y eficaces.



³¹ Alcalde, A. y López, L. (2006) Género y desarrollo: el camino hacia la equidad, Madrid: Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación.

³² GTZ (1995) Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres. Manual de capacitación, Bogotá: GTZ.



Foto: Percy Ramírez / Oxfam

FACTORES DE INFLUENCIA EN LAS RELACIONES DE GÉNERO:

Socioeconómicos

Tasa de pobreza, reparto de renta, mercado laboral, políticas, los papeles diferentes de los hombres y de las mujeres en las actividades económicas (a nivel macro y micro).

Socioculturales y religiosos

Normas y prácticas de organización social, tipos de familia, jerarquías sociales, formas de organización colectiva, religiones, tradiciones y costumbres, etc.

Medioambientales

Contaminación, recursos, sequías, inundaciones, etc.

Demográficos

Movimientos migratorios, éxodo rural, mortalidad materna o infantil, estructura de una población por edad o sexo, etc.

Educación

Sistema educativo, imágenes y estereotipos de género difundidos por los medios de comunicación, crianza de los niños, etc.

Jurídico-políticos

Leyes vigentes, derecho consuetudinario, instrumentos jurídicos internacionales, códigos de familia, derecho de propiedad, derecho al voto, leyes específicas sobre violación sexual, violencia doméstica y derechos sexuales y reproductivos, etc.

Institucionales y tecnológicos

Burocracia, tecnología, la productividad de los hombres y de las mujeres, etc.

Políticos

Régimen, representación, alianzas, conflictos armados, etc.

Individuales

Sensibilidades, conocimiento.³³

PREGUNTAS CLAVE



¿Qué factores tienen un impacto sobre...
las relaciones entre hombres y mujeres?
la división sexual del trabajo?
el acceso a recursos y beneficios?
el control de recursos y beneficios?

¿Cuáles son los factores que limitan o posibilitan la promoción de la igualdad de género entre los hombres y las mujeres? ¿Y cuáles el empoderamiento de las mujeres?

Es fundamental entender cómo y cuándo los factores de influencia limitan o posibilitan el fortalecimiento de la igualdad de género y los procesos de desarrollo.

4.4 CONDICIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

La pregunta por las necesidades y los intereses de los hombres y las mujeres alude al análisis de la condición y la posición de hombres y mujeres.

CONDICIÓN

“Se refiere a las condiciones concretas de vida de mujeres y hombres, a sus condiciones materiales y su esfera de experiencia inmediata, expresada en función del trabajo que realizan, el lugar en el que viven, sus necesidades y las de las personas que conforman su hogar. Por ejemplo, si están cubiertas las necesidades básicas en salud, si tienen ‘acceso’ al sistema de [salud] y protección social público o no”.³⁴

Según el enfoque GED, no basta con optimizar las condiciones de vida de las mujeres. Es fundamental, además, mejorar su posición social con el fin de que éstas puedan beneficiarse de los procesos de desarrollo.

POSICIÓN

“Se refiere a la desigual ubicación social, política, económica y cultural de las mujeres respecto a los

hombres en un contexto determinado. La posición general de las mujeres se manifiesta como subordinada en las relaciones de género. Por ejemplo, cuando decimos que muchas mujeres se ven presionadas en la realización de determinados proyectos personales, de carácter material o más político, como participar en una asociación, tener una cuenta propia, o planificar su maternidad; observamos que esos aspectos tan fundamentales dependen de otra persona que decide por ella, es decir, que el ‘control’ sobre las decisiones que afectan a su propia vida no reside en ellas mismas”.³⁵

Los hombres y las mujeres no necesariamente cuentan con las mismas necesidades ni, tampoco, con los mismos intereses. Y los proyectos de desarrollo tienen impactos diferentes sobre las condiciones de vida de ambos sexos, especialmente si a las mujeres, por ejemplo, no se las considera como agentes de cambio sino simplemente como usuarias o beneficiarias.³⁶

RECUERDA



CONDICIÓN: Se refiere a las condiciones materiales de la vida cotidiana; a las necesidades prácticas; al nivel de bienestar.

Posición: Se refiere al lugar simbólico que ocupa una persona en el esquema de la sociedad.

¿QUÉ OPINAS?

¿Los proyectos y las acciones de desarrollo contribuyen a mejorar las condiciones de vida de los hombres y de las mujeres? ¿Cómo?
¿Contribuyen a mejorar la posición de las mujeres en la sociedad? ¿Cómo?

³⁴García, A. (2009) Op. Cit.

³⁵Ibid.

³⁶Adaptado de Oxfam-Québec (2011) Op. Cit.

4.5 INTERSECCIONALIDAD

Se llama “interseccionalidad” a la interconexión entre las diversas formas de discriminación y opresión (de género, raza, clase, sexualidad, etc.). Ninguna persona se define únicamente por su sexo o por su género: una variedad de características establecen su identidad. La interseccionalidad, así, constituye una perspectiva de análisis de género múltiple. De hecho, nunca hay que concebir al género como una simple dicotomía. De hacerlo, estaríamos invisibilizando las demás discriminaciones y desvalorizando la diversidad.

“Aunque todas las mujeres de una u otra manera sufren discriminación de género, no todas la sufren del mismo modo; existen otros factores que se combinan para determinar la posición social de una mujer o de un hombre: raza, color de piel, edad, etnicidad, idioma, ascendencia, orientación sexual, religión, clase socio-económica, cultura, capacidad, localización geográfica, estatus como migrante, persona que vive con VIH/SIDA, etc.”.³⁷

Las formas de opresión están interconectadas entre sí y se apoyan mutuamente. A continuación, presentamos algunos ejemplos:

- Una mujer indígena, un hombre indígena y una mujer mestiza, por ejemplo, se enfrentarán a la discriminación de distintas formas.
- Las mujeres indígenas sufren en forma desproporcionada la pobreza y la violencia. Son discriminadas por (1) ser mujeres y (2) ser indígenas.
- Una mujer con discapacidad y una mujer sin discapacidad se enfrentarán a diferentes barreras, sea en el acceso a la educación, salud o empleo.
- Existen el estigma y la discriminación basados en orientación sexual e identidad de género.

Según P. Cabrera, “[...] un análisis interseccional expone las formas en que los distintos sistemas, como el patriarcado, el racismo y la ventaja económica, crean y perpetúan las desigualdades”.³⁸

¿QUÉ OPINAS? ?

- ¿Siempre es visible la discriminación?
- En nuestra sociedad, ¿se discrimina a una persona por una o por múltiples razones?
- ¿El enfoque de interseccionalidad es utilizado para examinar cómo el género interactúa con qué?

³⁷ AWID (2004) Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica, Toronto: Association for Women’s Rights in Development.

³⁸ Muñoz Cabrera, P. (2010) Herramientas para violencias interseccionales: Poniendo en práctica un análisis interseccional, Londres: CAWN.

5. ESTRATEGIAS PARA LOGRAR LA JUSTICIA DE GÉNERO

TEMAS POR TRATAR

- + NECESIDADES PRÁCTICAS E INTERESES ESTRATÉGICOS
- + EMPODERAMIENTO Y PODER
- + NIVELES DE PARTICIPACIÓN
- + TRANSVERSALIZACIÓN

5.1 NECESIDADES PRÁCTICAS E INTERESES ESTRATÉGICOS

NECESIDADES PRÁCTICAS

Las necesidades prácticas son las que derivan de las actividades o roles que desempeñan hombres y mujeres, y que se orientan a facilitar el cumplimiento de ese rol. “Se refieren a la situación material y a la satisfacción de demandas básicas como vivienda, servicios, alimentación, educación, etc. La satisfacción de las necesidades no necesariamente implica cuestionar la división sexual del trabajo o el papel subordinado de las mujeres en la sociedad y, por ello, resulta más fácil de incorporar en la promoción del desarrollo”.³⁹

INTERESES ESTRATÉGICOS

Según el PNUD, “[...] los intereses estratégicos tienen que ver con la superación de aquellos aspectos que se constituyen en barreras estructurales para el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres. Se relacionan con cuestiones tales como la participación en los espacios de toma de decisiones, la protección jurídica, la erradicación de la violencia de género, el control sobre la propia sexualidad, la corresponsabilidad en el trabajo doméstico, los salarios percibidos por el trabajo realizado y el acceso a la educación, entre otros.

La satisfacción de los intereses de género es un proceso a largo plazo que implica cambios tanto en los roles asignados a hombres y mujeres como en el acceso y control sobre los recursos y los beneficios. Esto es, la promoción de los intereses estratégicos de género lleva consigo un cuestionamiento de las actuales relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres y, por ello, puede, en algunos casos, ser percibida como una amenaza a las ‘tradiciones’ y la cultura”.⁴⁰

³⁹ PNUD El Salvador (2004) ‘Integración del enfoque de género en los proyectos del PNUD’, San Salvador: PNUD.

⁴⁰ Ibid.

NECESIDADES PRÁCTICAS	INTERESES ESTRATÉGICOS ⁴¹
Derivan de las actividades o roles que desempeñan hombres y mujeres, y que se orientan a facilitar el cumplimiento de ese rol. Condición Corto plazo (respuesta a una necesidad percibida como inmediata). Involucra a algunas personas. Problemas fácilmente identificables. No necesariamente implica cuestionar la división sexual del trabajo o el papel subordinado de las mujeres en la sociedad (aunque sea el resultado de ellos). Soluciones precisas, fácilmente identificables y prácticas. Beneficiarios.	Tienen que ver con la superación de aquellos aspectos que se constituyen en barreras estructurales para el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres. Posición Largo plazo. Involucra a un grupo de personas. Problemas y potencial de cambio difícilmente identificables. Lleva consigo un cuestionamiento de las actuales relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Apunta a la transformación de las relaciones de poder, cambiando roles existentes, desafiando la posición de subordinación actual de las mujeres. Soluciones no tan concretas, difícilmente identificables, complejas. Agentes de cambio que participan activamente.
Algunos ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> • Provisión de agua limpia (potable). • Acceso a servicios de salud. • Acceso a instalaciones de saneamiento. • Generación de ingresos para el sostenimiento del hogar. • Vivienda y servicios básicos. • Alimentación. • Acceso a guarderías. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminación de la división sexual del trabajo. • Distribución equitativa del trabajo reproductivo. • Eliminación de las formas institucionalizadas de discriminación (derecho a la propiedad, a la tierra). • Acceso al crédito u otros recursos. • Libertad de elegir en materia de procreación. • Medidas contra la violencia de género. • Derecho a igual salario por trabajo de igual valor. • Participación activa de las mujeres en el ámbito político. • Disminución de la vulnerabilidad de las mujeres frente a la pobreza y la violencia.
Se pueden satisfacer mediante la provisión de productos específicos: alimentos, bombas de agua, clínicas, etc.	Se pueden satisfacer mediante el empoderamiento de las mujeres, la educación, el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres, la incidencia política, el cambio de mentalidades, etc.

⁴¹Moser, C. [1993] Gender planning and development: Theory, Practice and Training, Londres: Rutledge Press; CCIC, MATCH y AQCIC [1991] Op.cit.; World Vision (2005) Paquete de Herramientas para Capacitación en Género. Módulo 3: Conceptos sobre género y desarrollo, Monrovia, California: World Vision.

5.2 EMPODERAMIENTO Y PODER

EMPODERAMIENTO

El término “empoderamiento” se refiere al fortalecimiento de las capacidades y habilidades de las mujeres para su participación, en condiciones de igualdad, en la toma de decisiones y en el acceso al poder. Es una herramienta y una estrategia que busca transformar las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres.

El empoderamiento es un proceso con tres dimensiones: la personal, la de las relaciones próximas y la colectiva. Estas dimensiones y sus interrelaciones se aprecian en las referencias siguientes:

- “El empoderamiento es un proceso que contribuye a que las personas y sus organizaciones puedan ser, hacer y decidir por sí mismas”.⁴²
- “El empoderamiento es un proceso político y material que aumenta el poder del individuo y del grupo, su resistencia y su capacidad de actuar por sí mismos”.⁴³
- “El empoderamiento se relaciona [...] con el poder, cambiando las relaciones de poder en favor de aquellos que con anterioridad tenían escasa autoridad sobre sus propias vidas”.⁴⁴

Para lograr la igualdad de género y una participación activa de las mujeres en los procesos de desarrollo, se requiere una toma de conciencia y un análisis de los diferentes tipos de poder.

TIPOS DE PODER

PODER sobre...

Poder de los fuertes sobre los débiles, incluyendo el poder de excluir a los demás. Este poder se apoya sobre las relaciones de dominación/subordinación.

Es un poder que se ejerce sobre alguien. Incluye las amenazas o gestos de dominación, discriminación, de violencia, de sanciones, de intimidación.

PODER de ...

Es un poder “creador”. Se refiere a la capacidad para crear o generar nuevas posibilidades y acciones sin dominar. Este poder desarrolla las capacidades de hacer, de resolver problemas, de entender el funcionamiento de algo, de adquirir nuevas competencias, de devenir autónomo y controlar la propia vida.

PODER interior ...

La confianza personal, a menudo ligada a la cultura, la religión u otros aspectos de la identidad colectiva que influyen en los pensamientos o las acciones consideradas legítimas o aceptables.⁴⁵ Este poder se apoya en la aceptación y el respeto por una o uno mismo o la confianza en una o uno mismo, y el respeto y la aceptación de los otros como personas iguales.⁴⁶

PODER con...

Poder colectivo, a través de organización, solidaridad y acción conjunta; unirse con un objetivo común. El “poder con” se refiere al poder que se ejerce cuando muchas personas tratan de manera conjunta de resolver un problema con un objetivo común. Se apoya sobre el principio según el cual todo es más grande que la suma de las partes.

“ El empoderamiento se refiere al fortalecimiento de poderes que no son discriminatorios u oprimen a los demás: el poder de hacer con; el poder interior; el poder de.

⁴²COSUDE (2004) ‘Estrategias del Programa por País para Ecuador’, Quito: COSUDE, Oficina de Cooperación.

⁴³Ferguson, A. [1998] ‘¿Puede el desarrollo propiciar el empoderamiento y la liberación de las mujeres?’, Boston: University of Massachusetts.

⁴⁴Romano, J. O. (2002) Empoderamiento: enfrentemos primero la cuestión de poder para combatir juntos la pobreza, Río de Janeiro: ActionAid.

⁴⁵Adaptado de Oxfam-Québec (2011) Op. Cit.

⁴⁶Ibid.

5.3 NIVELES DE PARTICIPACIÓN

PARTICIPACIÓN

El enfoque GED propone un desarrollo humano sostenible y equitativo, con la participación activa de los hombres y las mujeres en la toma de decisiones. Éstos son considerados como agentes de su propio desarrollo. En ese sentido, es fundamental impulsar la plena participación de las mujeres y fortalecer sus capacidades de interlocución, concertación y negociación.

Existen diferentes niveles de participación. Los proyectos de desarrollo deberían orientarse hacia la "participación y toma de decisiones por parte de la población".⁴⁷ (ver recuadro)

El cambio social no responde, simplemente, a objetivos o resultados prediseñados. Un proceso de cambio, en sí, contribuye a la redefinición de las relaciones de género y sociales. Además, participar como agente de cambio o líder empodera a las poblaciones. Consecuentemente, aunque el resultado sea importante, el proceso que los genera es también muy importante.

4 NIVELES DE PARTICIPACIÓN

Participación y toma de decisiones por parte de la población.

- La población es agente de cambio.

- La población es responsable de las acciones de desarrollo.

- La población es consultada pero no asume ninguna responsabilidad.

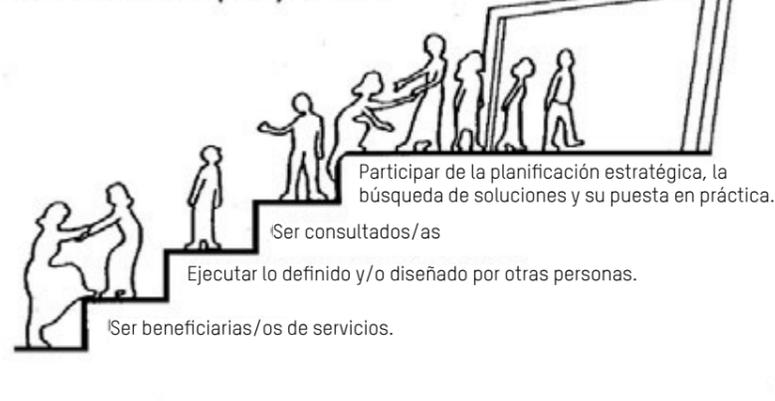
- La población ejecuta lo que otros han decidido.

- La población es beneficiaria.

Decisiones tomadas por las agencias financieras.

NIVELES DE PARTICIPACIÓN⁴⁸

¿Qué tipo de participación favorecerá el proyecto?



⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Adaptado de Soares Pinto, R. (2008) Op. Cit.

5.4 TRANSVERSALIZACIÓN

¿QUÉ ES LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO?

Según el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), la transversalización de género consiste en:

"[...] evaluar las implicaciones para mujeres y hombres en cualquier actividad planificada, incluyendo la legislación, las políticas o programas en todos los sectores y en todos los niveles. Es una estrategia para incorporar las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres en el desarrollo, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos –político, económico y social– para que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género".⁴⁹

de efectividad de la igualdad entre hombres y mujeres, y por ello tiene dos ejes: el transversal y el específico.

El enfoque de género debe ser transversal a todos los procesos, proyectos, programas y a todas las actividades y acciones que emprendamos. Debe serlo, además, en todos los niveles: equipo de gestión, políticas presupuestales, indicadores, etc. Se trata, concretamente, de adecuar nuestros servicios y productos a la realidad social y a las necesidades de los hombres y de las mujeres con el fin de garantizar la distribución equitativa de los beneficios.

La transversalización del enfoque de género es una estrategia, no un fin. Busca avanzar en el objetivo

¿QUÉ TE PARECE? ?

Los talleres y capacitaciones podrían dictarse en un horario y en un lugar accesibles para todas las personas de la comunidad. Se podría, además, proveer un servicio de guardería.

El enfoque de género también puede ser específico; es decir, orientarse precisamente a la eliminación de las desiguales relaciones de poder, al empoderamiento (económico, político y social) de personas en situación de mayor vulnerabilidad y tradicionalmente marginadas, etc.

ALGUNAS IDEAS



Talleres sobre gestión, de empoderamiento y posicionamiento político, etc.

Aunque, generalmente, las estrategias específicas conciernen a las mujeres o a un trabajo directo con ellas, otros tipos de actividades también pueden llegar a cuestionar las desiguales relaciones de poder entre ellas y los hombres.

¿CUÁLES? ?

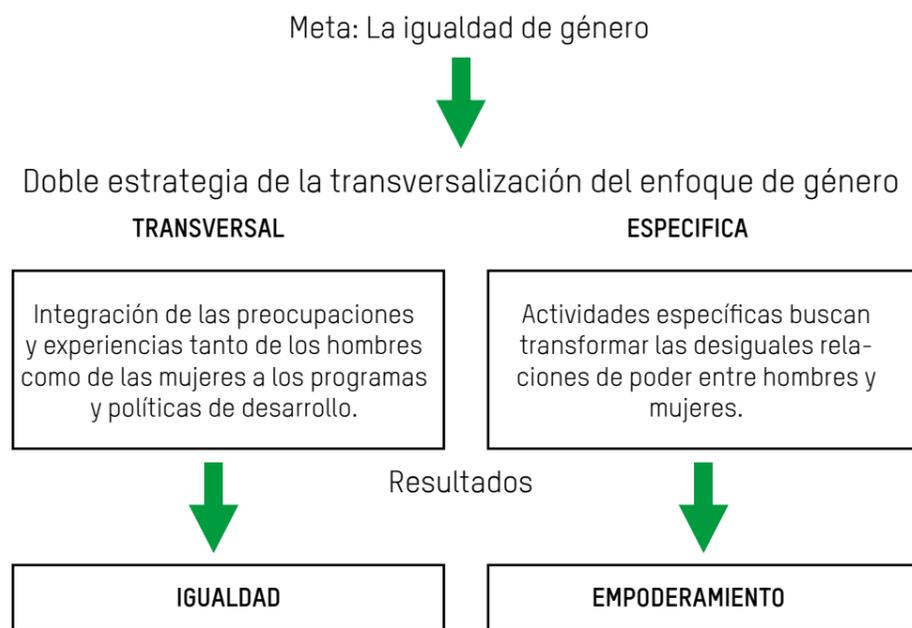
Intervenciones con hombres que ejercen la violencia, etc.

⁴⁹ PNUD (2000) 'Gender Mainstreaming: Learning and Information Pack', Nueva York: PNUD.

El eje transversal del enfoque de género pretende asegurar que los beneficios lleguen a todos los segmentos de la población. El eje específico, por otro lado, se enfoca en las personas en situaciones de mayor vulnerabilidad para que éstas se empoderen y, consecuentemente, se eliminen o reduzcan las desigualdades sociales.

La transversalización del enfoque de género se realiza durante el proceso de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos y programas de desarrollo. En este sentido, debe llegar a ser parte de la "rutina diaria" de nuestras organizaciones.⁵⁰

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO⁵¹



Conocer los conceptos esenciales para el enfoque de género nos permite analizar la situación de desigualdad en las relaciones entre mujeres y hombres, lo cual permite, a su vez, crear estrategias de intervención para generar cambios.

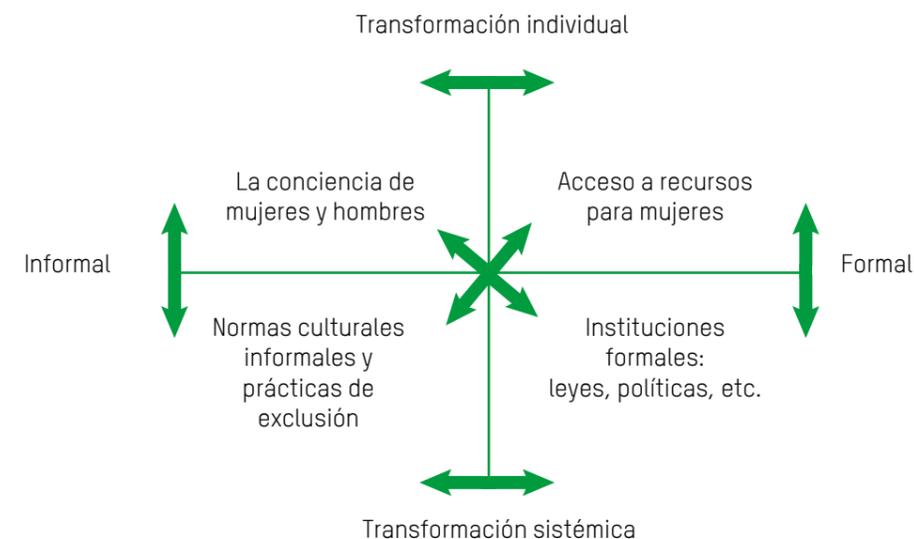
⁵⁰Oxfam-Québec (2010) 'Política la Justicia entre Mujeres y Hombres', Montréal: Oxfam-Québec.
⁵¹Adaptado de Soares Pinto, R. (2008) Op. Cit.

La organización canadiense Gender at Work⁵² ha identificado cuatro esferas interrelacionadas que deben, necesariamente, trabajarse en nuestras organizaciones con el fin de lograr la igualdad de género:

- 1) LA CONCIENCIA DE LOS HOMBRES Y DE LAS MUJERES**
 Conocimientos acerca de la igualdad de género, compromiso del personal hacia la igualdad de género, capacidad de diálogo y manejo de conflictos.
- 2) ACCESO A RECURSOS**
 Presupuesto u otros recursos destinados a proyectos cuyo fin es fortalecer la igualdad de género, mujeres en cargos de liderazgo, ausencia de temor al acoso sexual, etc.
- 3) NORMAS CULTURALES**
 Aceptación del liderazgo femenino, presencia del tema de género en la agenda, etc.
- 4) NORMAS Y POLÍTICAS FORMALES (LEYES, POLÍTICAS, ETC.)**
 La igualdad de género forma parte de la misión de la organización, existen políticas contra el acoso sexual, etc.

Las organizaciones pueden trabajar una o más de las esferas presentadas a la vez. Las transformaciones, según Gender at Work, tendrán impactos a escala individual y sistémico (sociedad), tanto formal como informalmente. Este cuadro conceptual permite a las organizaciones analizar en qué nivel se sitúa su trabajo y elaborar estrategias para sus intervenciones futuras en relación con la igualdad entre las mujeres y los hombres. Las organizaciones pueden trabajar en una esfera a la vez, o simultáneamente en muchas de ellas. Los autores precisan que las transformaciones deben tener un impacto al nivel individual, al nivel de la sociedad (sistémica), tanto formal como informal, si se quiere lograr un impacto real.

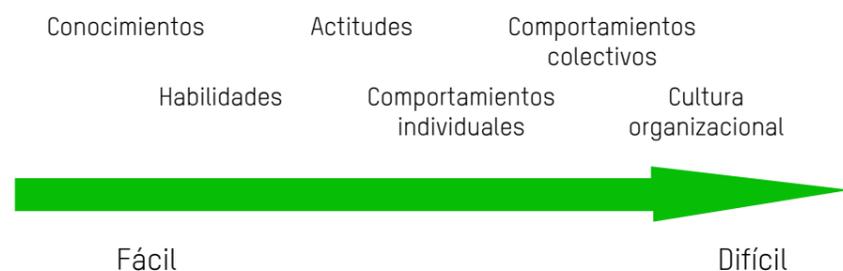
¿QUÉ QUEREMOS LOGRAR O TRANSFORMAR CON NUESTROS PROGRAMAS Y PROYECTOS DE DESARROLLO?⁵³



⁵²Kelleher, D. y Rao, A. (s/f) 'What Is Gender at Work's Approach to Gender Equality and Institutional Change?', Toronto: Gender at Work.
⁵³Adaptado de Kelleher, D. y Rao, A. (s/f) Ibid.

La ilustración a continuación permite apreciar los niveles de cambios, así como el nivel de dificultad para la institucionalización del enfoque de género en las organizaciones.

CAMBIOS NECESARIOS/DESEADOS



Tal como se puede apreciar, capacitar a las y los profesionales permite transformar y construir nuevas relaciones de igualdad entre hombres y mujeres y, por ende, reforzar la cultura organizacional. Es preciso empezar por los cambios de conocimientos y habilidades. Puede ser con talleres de capacitación o campañas de información sobre el tema de la desigualdad de género. Los cambios de actitud y de comportamiento, tanto individual como colectivo, requieren de intervenciones a largo plazo.⁵⁴ Cada intervención contribuye a un cambio en el discurso y práctica en temas de género, y a crear una sociedad diferente, en la cual hombres y mujeres pueden desarrollarse en equidad.

¿QUÉ OPINAS? ?

- ¿Puedo yo, como persona, promover la igualdad entre hombres y mujeres?
- ¿Cómo puedo asegurar la transversalización del enfoque de género en mi organización? ¿Y en mi comunidad?
- ¿Cuáles son las estrategias que debería priorizar?

⁵⁴Soares Pinto, R. (2012) Op. Cit.

ANEXO: AFIRMACIONES DE GÉNERO

AFIRMACIONES DE GÉNERO

AFIRMACIONES ⁵⁵	RESPUESTAS
1. Las mujeres y los hombres nunca podrán ser iguales porque, biológicamente, son diferentes.	<p>FALSO</p> <p>Aunque sea cierto que los hombres y las mujeres son biológica y anatómicamente diferentes, ambos tienen los mismos derechos (éstos son garantizados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos).</p> <p>“Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.</p> <p>“Artículo 2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.</p>
2. Las conversaciones que tengo con mi pareja, mis familiares y mis amigos acerca de los roles y de las relaciones de género suelen provocar conflictos y/o desacuerdos.	<p>VERDADERO</p> <p>El tema de los roles y de las relaciones de género es complejo: cada persona lo entiende de forma distinta, según su educación, su cultura, su religión, su sexo o sus experiencias. Sin embargo, siempre es enriquecedor conversar con nuestros familiares y amistades acerca de este tema. Nos permite debatir e intercambiar ideas y opiniones. Contribuye, además, al cambio de mentalidades y estereotipos.</p>
3. Las desigualdades entre hombres y mujeres se deben a factores culturales. La pobreza no influye mucho.	<p>FALSO</p> <p>La pobreza no crea desigualdades, pero sí las exagera. Las mujeres pobres se enfrentan a mayores dificultades que los hombres pobres: les es más difícil conseguir trabajo (y es común que reciban un salario menor), acceder a la educación, a la capacitación técnica, al crédito, a una propiedad o tierra. Además, las mujeres son más vulnerables a la violencia (trata, explotación sexual, violencia física y psicológica, etc.).</p>

AFIRMACIONES	RESPUESTAS
4. La participación activa de las mujeres en los proyectos o programas de desarrollo es fundamental y necesaria, porque contribuye al mejoramiento de la eficacia de dichos proyectos.	<p>VERDADERO</p> <p>La integración de las mujeres –quienes representan la mitad o más de la población– en los proyectos o programas de desarrollo es fundamental. Ésta debería responder a sus necesidades prácticas e intereses estratégicos; y éstos proyectos, además, tendrían que contribuir a la igualdad de género y a la distribución equitativa de los recursos y beneficios.</p> <p>Ojo: Hay que trabajar el tema de género con las mujeres también. El solo hecho de que sean mujeres no basta para que lo tengan interiorizado o asimilado.</p>
5. Con el fin de no dividir a la comunidad, no deberíamos apoyar o incentivar el desarrollo de movimientos, asociaciones o grupos de mujeres.	<p>FALSO</p> <p>En muchas comunidades, los hombres son los que “saben”, gestionan, expresan sus opiniones y toman las decisiones. Apoyar e incentivar el desarrollo y el fortalecimiento de asociaciones o grupos de mujeres puede generar tensiones, ya que perturbaría el orden establecido. Esto no significa que no debe hacerse. Lo importante es establecer un diálogo constructivo y permitir a las comunidades que evolucionen según su propio ritmo.</p>
6. Los proyectos cuyos beneficiarios son principalmente mujeres permiten mejorar su condición pero no su posición (estatus) en la sociedad.	<p>VERDADERO / FALSO</p> <p>Un proyecto dirigido específicamente a las mujeres no necesariamente permite que se mejore su posición (salvo que tenga un componente de empoderamiento, sea político o de otro índole). Usualmente, este tipo de proyecto se limita a mejorar las condiciones de vida de las mujeres.</p> <p>Un proyecto cuyo fin es mejorar la posición de las mujeres debe, necesariamente, abordar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres para fomentar el cambio de mentalidades a través de capacitaciones, debates u otras actividades. Además, el proyecto debe involucrar tanto a hombres como a mujeres.</p>
7. El empoderamiento de las mujeres implica necesariamente la pérdida o la disminución del poder de los hombres.	<p>FALSO</p> <p>Existen diferentes tipos de poder, y no todos son discriminatorios u oprimen a los demás (el poder de hacer con, el poder interior, el poder de). Las mujeres empoderadas no tienen poder sobre los hombres, sino el de tomar decisiones, estudiar, trabajar y disfrutar de todos sus derechos.</p>

⁵⁵Adaptado de Oxfam-Québec (2011) Op. Cit.

AFIRMACIONES	RESPUESTAS
<p>8. La igualdad entre hombres y mujeres es un concepto occidental (del Norte). Consecuentemente, es difícil abordarlo o trabajarlo en nuestro trabajo de campo.</p>	<p>FALSO</p> <p>58 Estados ratificaron la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 y, a la fecha, 186 han ratificado la CEDAW.</p> <p>Antes de la Segunda Guerra Mundial, las desigualdades de género en los países llamados del “Norte” y del “Sur” eran muy similares. En Europa, Norteamérica y algunos países asiáticos, el periodo posconflicto trajo consigo muchos cambios, incluyendo varios avances en cuanto a la igualdad de género. Sin embargo, el “occidente” no es un bloque monolítico y las desigualdades –que todavía existen– varían no solo entre países sino también entre regiones.</p> <p>La igualdad de género es fundamental: no importa que estemos en el “Norte” o el “Sur”. Su búsqueda es un elemento central de una visión del desarrollo sostenible en la cual cada miembro de la sociedad respeta a los demás y desempeña un papel que le permite aprovechar su potencial al máximo. La amplia meta de la igualdad de género es una meta social a la que la educación y las demás instituciones sociales deben contribuir.</p>

REFERENCIAS

AECID (2007) *Diagnóstico de la Estrategia de Género de la AECID*, España: Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.

Alcalde, A. & López, L. (2006) *Género y desarrollo: el camino hacia la equidad*, Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación: Madrid.

AWID (2004) *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*, Toronto: Association for Women’s Rights in Development. AWID.

CCIC, MATCH y AQOCI (1991) *‘Two Halves make a Whole: Balancing Gender Relations in Development’*, Ottawa: CCIC.

CEDPA (1996) *‘Serie de manuales de capacitación de CEDPA: Género y Desarrollo’*, Washington: CEDPA.

Centro de la mujer peruana Flora Tristán (2007) *Manual de formación política y gestión local con equidad de género*, Lima: CMP Flora Tristán.

COSUDE (2004) “Estrategias del Programa por País para Ecuador”, Quito: COSUDE, Oficina de Cooperación.

De la Cruz, C. (1998) “Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo”, Basauri: Emakunde.

Domínguez, M. (2011) *Material, lenguaje y actitudes coeducativas. Emociones e igualdad*, Córdova: SUATEA.

ENDES (2010) *Informe Principal, Violencia contra las mujeres, niñas y niños*, Lima: ENDES.

ENDSA (2003) Bolivia: *Encuesta nacional de demografía y salud 2003*, La Paz: ENSA.

Ferguson, A. (1998) “¿Puede el desarrollo propiciar el empoderamiento y la liberación de las mujeres?”, Boston: University of Massachusetts.

Fundación Mujeres (2007) *Del sexismo a la igualdad: la escuela coeducadora*, Córdova: Mancomunidad de Municipios Valle de Guadiato.

García, A. (2009) *Género y desarrollo humano: una relación imprescindible*, Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed.

GTZ (1995) ‘Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres. Manual de capacitación’, Bogotá: GTZ.

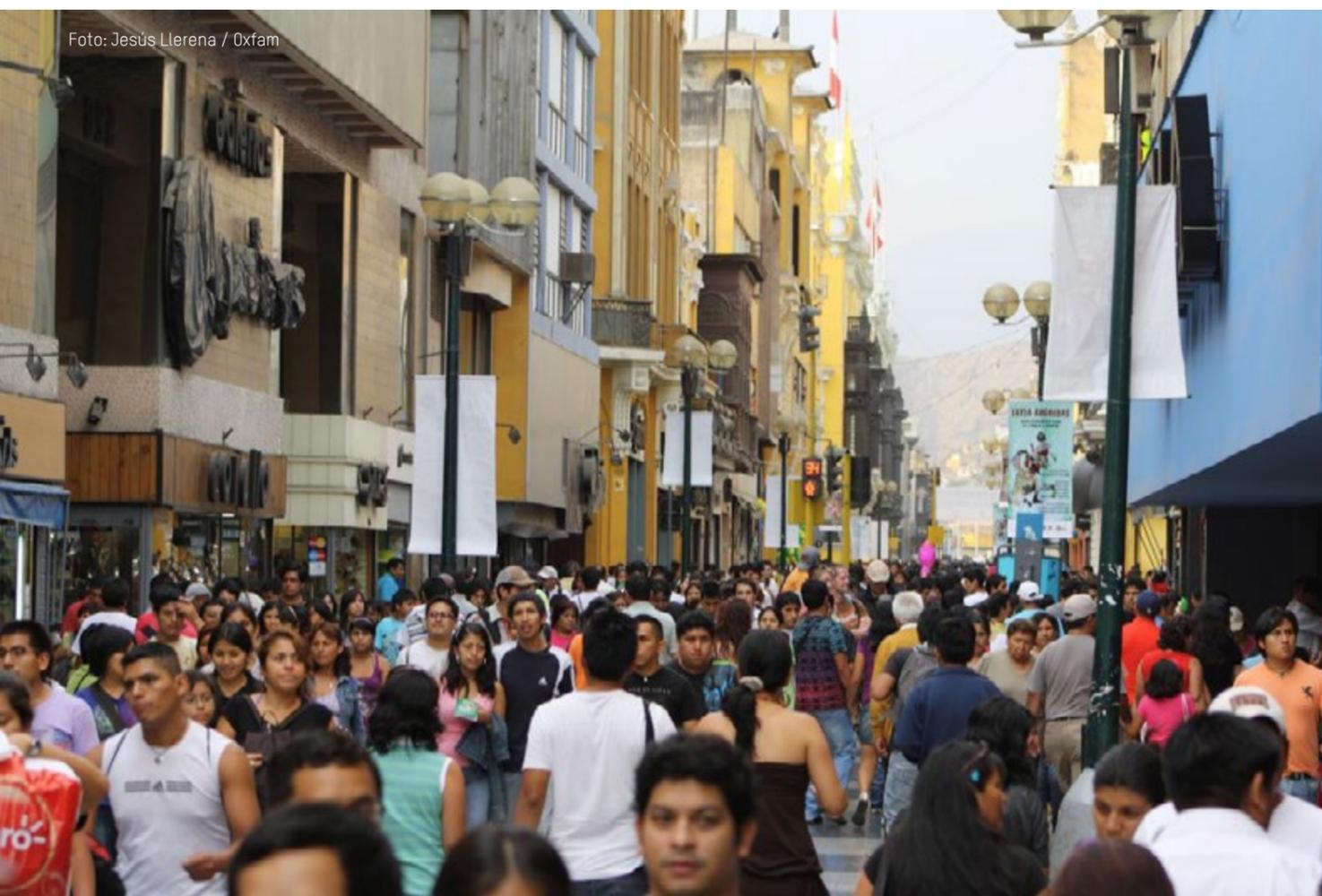
INEI (2010) *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar*, Lima: ENDES.

Instituto Nacional de Mujeres (2010) *Compartiendo las mejores prácticas del modelo de equidad de género: Equidad o igualdad de género*, México: INMUJERES.

Kelleher, D. y Rao, A. (s/f) ‘What Is Gender at Work’s Approach to Gender Equality and Institutional Change?’, Toronto: Gender at Work.

Miller, C. y Razavi, S. (1995) *From WID to GAD: Conceptual Shifts in the women and development discourse*, Ginebra: UNRISD.

Foto: Jesús Llerena / Oxfam



Moser, C. (1993) *Gender planning and development: Theory, Practice and Training*, Londres: Rutledge Press.

Muñoz Cabrera, P. (2010) *Herramientas para violencias interseccionales: Poniendo en práctica un análisis interseccional*, Londres: CAWN.

Ñopo, H. (2013) *Nuevo Siglo, Viejas Disparidades: Brechas de ingresos por género y etnicidad en América Latina y el Caribe*, Nueva York: BID.

Observatorio de la Criminalidad del Ministerio Público (2010) *El Registro de Femicidio del Ministerio Público*, Lima: Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público, Lima Perú.

OIT (s/f) 'Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Discriminación en el lugar de trabajo', http://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_114_es.pdf (Última consulta: Octubre 2013).

ONU (2007) *Objetivos de desarrollo del milenio: Informe de 2007*, Nueva York, ONU.

ONU (2010) *The World's Women 2010: Trends and Statistics*, Nueva York: ECOSOC.

ONU Mujeres (2011a) 'Acerca de ONU Mujeres', <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women/> (Última consulta: Octubre 2013).

ONU Mujeres (2011b) *El progreso de las mujeres en el mundo: En busca de la justicia*, Nueva York: ONU Mujeres.

OMS (2012) 'Datos y estadísticas', <http://www.who.int/research/es/> (Última consulta: Octubre 2013).

Oxfam International (2012) 'Justicia de género', <http://www.oxfam.org/es/about/issues/gender> (Última consulta: Octubre 2013).

Oxfam-Québec (2011) 'Boîte à outils d'Oxfam: "S'initier à l'intégration du genre". Formation de base sur l'approche genre', Montréal: Oxfam-Québec.

Oxfam-Québec (2010) 'Política la Justicia entre mujeres y hombres', Montréal: Oxfam-Québec.

PNUD (2000) 'Gender Mainstreaming: Learning and Information Pack', Nueva York: UN Development Program.

PNUD Colombia (2007) 'Estrategia equidad de género', Bogotá: PNUD Colombia.

PNUD El Salvador (2004) 'Integración del enfoque de género en los proyectos del PNUD', El Salvador: PNUD.

Romano, J. O. (2002) *Empoderamiento: enfrentemos primero la cuestión de poder para combatir juntos la pobreza*, Río de Janeiro: ActionAid.

Soares Pinto, R. (2012) 'Formation pré-départ : La justice entre les femmes et les hommes. Atelier introductif', Montréal : Oxfam-Québec.

Soares Pinto, R. (2008) 'Formation Genre et développement Oxfam-Québec – Club 2/3', Montréal: Oxfam Québec.

UNICEF (2007) *The State of the World's Children 2007: The Double Dividend of Gender Equality*, Nueva York: UNICEF.

UNIFEM (2005) *Camino a la igualdad: CEDAW, Beijing y los ODM*, Nueva York: United Nations Development Fund for Women.

UNIFEM (2005) *Progress of the world's women*, Nueva York: UNIFEM.

UNIFEM LAC (2002) *Informe sobre violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe español 1990-2000: Balance de una década*, Santiago de Chile: UNIFEM LAC.

World Vision (2005) *Paquete de Herramientas para Capacitación en Género. Módulo 3: Conceptos sobre género y desarrollo*, California: World Vision.



Este documento fue producido gracias al apoyo financiero del gobierno de Canadá a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo (MRECD).

