



GUIA DE TRABAJO PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO –ONG's



ONGs con Enfoque de Genero

Una Guía para
acercarnos a la práctica

Guía de trabajo para la Transversalización del Enfoque de Género: Para acercarnos a la práctica.

Proyecto:

“Mejorar las condiciones de vida de las mujeres mediante el fortalecimiento de las políticas de equidad de género en instituciones públicas y privadas en dos países centroamericanos; Nicaragua y el Salvador” SUBV/COOP/DESA/0080/2012.

FINANCIAMIENTO:

Educación Sin Fronteras y La Diputación Foral de Bizkaia

ELABORACION:

Consultoría: Marden Nóchez

REVISION FINAL:

Asociación de Educación Popular CIAZO/ Verónica Majano

Colectivo CEAAL El Salvador

Enero del 2015.

Tabla de Contenidos		
Módulos	Contenido	Pág.
1- Desigualdades de Género	Aproximación al concepto de Género	7
	Categorías de Análisis	9
	Género y Desarrollo	13
	Mecanismos Institucionales para la Igualdad de Género	20
	Violencia de Género	21
2- Género en la Comunicación y el Lenguaje	La Comunicación	26
	El Lenguaje	28
	Androcentrismo, Sexismo y Ginopia	28
	La Comunicación Asertiva	32
3- Género en la Cultura Organizacional	Enfoque Organizacional con Perspectiva de Género	35
	Cultura Organizacional	37
	Hacia una Organización Equitativa	42
4- Género en la Planificación Institucional	Diagnóstico institucional de género	45
	Género en la Planificación institucional	46
	Diferencia entre acceso y control de los recursos	48
	Indicadores sensibles al género	49
	Necesidades prácticas e intereses estratégicos	53
5- Construcción de la Política Institucional de género	Diferencia entre política de género y política con enfoque de género	56
	Clases de políticas en relación al género	57
	Proceso y condiciones para elaborar una política de género	58
	Elementos de una política de género	60
6- Canasta de Herramientas de Género	Importancia de las Herramientas Participativas	62
	Conceptos Básicos de las Herramientas Participativas	63
	Fundamentos de las Herramientas Participativas	65
	Ejemplos de las Herramientas Participativas	67
Referencias Bibliográficas		72

Introducción

Ha pasado el tiempo y las jornadas presenciales del “Diplomado fortalecimiento y aplicación del enfoque de género en instituciones públicas y privadas” culminaron exitosamente.

Queda ahora preparar la compilación de las temáticas desarrolladas en el diplomado y, finalmente y lo más relevante, los compromisos y aplicabilidad, en las instituciones respectivas, de lo aprendido.

El Diplomado: **“Fortalecimiento y aplicación del enfoque de género en instituciones públicas y privadas”**; ejecutado por CIAZO, con la colaboración del Consejo de Educación de Educación Popular de América Latina y El Caribe CEAL-El Salvador; con el auspicio de Educación Sin Fronteras, la Diputación Foral de Bizkaia y acreditado por la Universidad de El Salvador.

El objetivo del diplomado es: Promover la reflexión, individual y colectiva, del personal de instituciones públicas y privadas, facilitando la adquisición de conocimientos y habilidades para lograr la incorporación progresiva de la perspectiva de género en el quehacer institucional.

En cada jornada se desarrollaron actividades utilizando metodologías participativas como presentaciones teóricas con dinámicas grupales, espacios de reflexión individual y colectiva, en función de los objetivos a lograr, preguntas generadoras, juegos de roles, análisis de datos estadísticos y análisis de extractos de normativas nacionales e internacionales, las cuales se complementaron con tutorías a distancia.

Ahora queda el trabajo pesado, sumergirse en los textos para recopilarlos, resumirlos y darles un tratamiento didáctico. Lo demás, las convivencias, los lazos afectivos que se crearon, los descubrimientos queda en cada participante del diplomado, en cada momento de sus vidas; eso quedó encarnado en sus espíritus; esas vivencias nunca se podrán olvidar.

La esperanza es que todas las personas, que participaron en el diplomado, apliquen lo aprendido, como herramientas para actuar en sus instituciones de trabajo, en las comunidades de intervención, en nuestras vidas personales, para perseguir la utopía.

Si todos los esfuerzos realizados sólo se utilizaran para justificar los recursos invertidos y se quedaran encerrados en los recuerdos, como anécdotas intrascendentes mejor hubiéramos utilizado esos recursos para reforestar los pocos bosques que nos quedan.

Ahora, queda sacarle el jugo a lo aprendido, dejar actuar nuestras conciencias para darle vida, hacerlo actuar en el presente para garantizar nuestros futuros.

Aproximación al concepto de género

Módulo

1

Objetivos

Este Módulo se propone:

- Analizar las concepciones sobre género
- Distinguir las diversas categorías para el análisis del género
- Determinar la relación entre desarrollo local y Género
- Analizar los mecanismos institucionales para la igualdad de género
- Analizar la violencia de género y sus diversas clases

Contenidos

- Aproximación al concepto de Género
- Categorías de Análisis
- Género y Desarrollo Local
- Mecanismos Institucionales para la Igualdad de Género
- Violencia de Género

Tema 1: Aproximaciones al Concepto de Género

Género es un término estrictamente gramatical hablar de personas del género masculino y femenino, en el sentido del sexo masculino o femenino, es una equivocación.

A través del tiempo, las gentes han hecho alusiones figurativas, mediante el empleo de términos gramaticales, para evocar rasgos del carácter o de la sexualidad. Más recientemente se ha comenzado a emplear el "género" como forma de referirse a la organización social de las relaciones entre sexos.



Lea los párrafos y determine:

Por qué el vocablo "género" no es adecuado para designar la sexualidad de las personas.

El Arco y la Flecha

Un hombre presumía diciendo: Mi arco es tan bueno que no necesita flecha

Otro afirmaba: - Mi flecha es tan buena que no necesita arco



Lea el texto "El Arco y la Flecha" y responda:

¿A qué se refiere ese texto?

¿Cuál es el mensaje?

La teoría, para poder considerarse valiosa, debe iluminar y acompañar a la práctica; es decir debe aplicarse a la realidad; pero caminaríamos a ciegas sin una teoría que nos ilumine el sendero.

Una especie de Arco y Flecha, teoría y práctica; ambas son necesarias para alcanzar, exitosamente, los objetivos propuestos. Así que... preparémonos para un poco de teoría.

¿Qué entenderemos por Género

Género es un término gramatical que especifica la clase a la que pertenece un sustantivo o un pronombre por el hecho de concordar una forma: masculino, femenino y neutro.

En el lenguaje común hablamos de "la" escoba (femenino) o "el" foco (masculino). Es decir, asignamos arbitrariamente el género masculino o femenino a las cosas.



"la" escoba



"el" foco

Género y sexo en el lenguaje común eran intercambiables, eran usados casi indistintamente, hasta que se creó una nueva definición de género:

Sistema de roles culturales, socialmente contruidos, atribuidos a los hombres y mujeres, que afectan las relaciones personales, el acceso y control de los recursos y el poder de tomar decisiones

Una manera sencilla de definir sexo sería:

Rasgo biológico que distingue entre hombres y mujeres en lo relativo a sus papeles reproductivos.



Tarea:

Leído el texto anterior determine:

- ¿Cuál sería la diferencia entre sexo y género?
- Elabores una matriz con las semejanzas y diferencias entre "sexo" y "género".

Tema 2: Categorías de Análisis



Tarea:

Lea los párrafos que se presentan a continuación y...

- Elabore una lista de categorías de análisis para ventilar el enfoque de género.
- Determine la importancia de enfocar el género desde varias categorías de análisis.

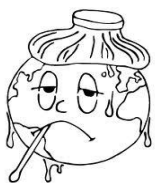
Para desarrollar procesos de análisis sobre el enfoque de género, deberíamos interesarnos en la historia de las mujeres pero no referirnos sólo a las mujeres; del mismo modo que una persona historiadora de las clases sociales no puede centrarse sólo en el estrato del campesinado.

La idea sería comprender el significado de los sexos, de los grupos de género, en el proceso histórico; evidenciar el alcance de los roles sexuales y del simbolismo sexual en las diferentes culturas y periodos, para encontrar qué significado tuvieron y cómo funcionaron para mantener el orden social o para promover su cambio.

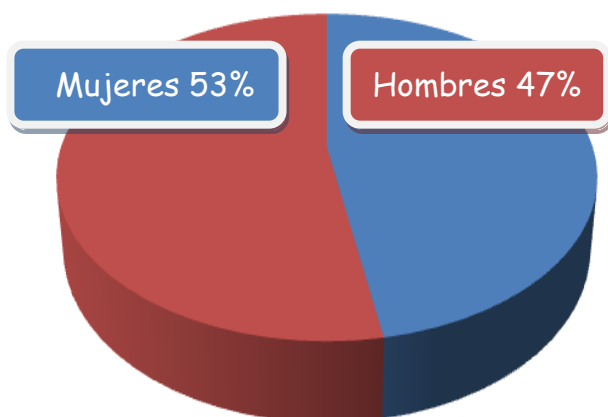
El análisis debería incluir el contexto, el significado y naturaleza de la opresión y la comprensión de que las desigualdades del poder: causalidad económica; las construcciones culturales, la creación social de ideas sobre los roles para mujeres y hombres; los orígenes del patriarcado; género en la comunicación y el lenguaje; etc.



Otra categoría de análisis importante es tomarles el pulso a los principales indicadores sociales y económicos actuales.



... ¿qué les parece si echamos un vistazo a la situación de hombres y mujeres en El Salvador?



En el 2012 la población salvadoreña alcanzaba un total de 6,249.262 habitantes.

Al disgregar el total por sexo, Las mujeres representan el 52.8% de la población total del país y los hombres el 47.2%.

Es decir más de la mitad de la población salvadoreña son mujeres; en otras palabras, las mujeres constituyen la mayoría en el pulgarcito de América.

En cuanto a la condición de pobreza... más de la mitad son mujeres. En pobreza extrema, el 52.6%; y en pobreza relativa el 53.5%

La propiedad de la tierra, las tasas de analfabetismo, los niveles salariales, entre otros, siguen siendo desfavorables y más injusta para las mujeres en comparación con los hombres.



La Tasa de Analfabetismo indica un 15% en las mujeres y sólo 10.2 en los hombres.

El porcentaje de productores/as agrícolas con propiedad de tierra; 85% son hombres y sólo el 14% corresponde a las mujeres.

El Porcentaje en las responsabilidades domésticas atribuye el 98% a las mujeres, dejando sólo el 2% a los hombres.

Referido a los salarios, los hombres recibían \$ 291.67 y las mujeres \$ 244.23.



La participación de las mujeres en el mercado laboral presenta significativas diferencias respecto a los hombres. Persiste la tendencia que las mujeres encuentran oportunidades laborales en el sector terciario (comercio) y en el informal de la economía, en contraste con los hombres que se ocupan predominantemente dentro del sector formal de la industria y la agricultura.

Esta segmentación ocupacional que genera una participación desigual de mujeres y hombres en el sector productivo de la economía, está determinada por condicionantes de género relacionados con la división sexual del trabajo.



Tarea:

- Responda en forma individual las interrogantes siguientes:
Según los indicadores planteados ¿Qué sector poblacional es el más afectado en forma negativa? ¿Cuáles serían las causas de esos desequilibrios?
- Discuta en pequeños grupos las respuestas y diseñen creativamente su socialización.
- Expongan en plenaria las respuestas grupales.
- La facilitación resume y complementa los resultados de la plenaria.
¿Qué nos dicen los indicadores socioeconómicos salvadoreños?

Sin lugar a dudas señalan el abismo que separa a la mujer y al hombre salvadoreños; acreditado el uno en el poder y los privilegios; sumida, la otra, en la discriminación y la invisibilización.

Así pues, se pueden detectar, en los indicadores, dos mundos en El Salvador: uno el mundo privilegiado de los hombres y el invisibilizado de las mujeres.



Tarea:

Elaborar un horario de actividades realizadas por un hombre y una mujer del mismo grupo familiar para responder las siguientes interrogantes

¿Qué diferencias se encuentran en el horario de la mujer y el del hombre?

¿En qué momento y/o actividades reciben colaboración?

¿Ambos cuentan con tiempo para el descanso?

¿Qué relación encuentras entre este ejercicio y la “división sexual del trabajo”?

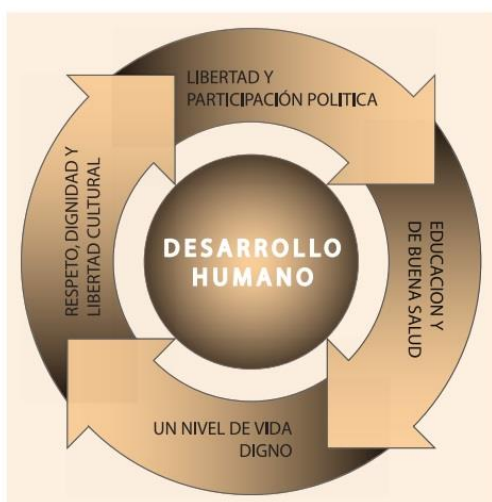
Tema 3: Género y Desarrollo Local

El Desarrollo Humano (DH) se entiende como un proceso en el cual se amplían las oportunidades de las personas. Esas oportunidades pueden ser infinitas y cambiar con el tiempo; sin embargo, para todos los niveles del desarrollo, las tres más esenciales son:

- ❑ Disfrutar de una vida prolongada y saludable;
- ❑ Adquirir conocimientos y
- ❑ Tener acceso a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente.

Si no se poseen estas oportunidades esenciales, muchas otras alternativas continuarán siendo inaccesibles.

El concepto de desarrollo humano



El DH comprende otras oportunidades que van desde la libertad política, económica y social, hasta la posibilidad de ser una persona creativa y productiva, respetarse a sí mismo y a sí misma, y disfrutar de la garantía de los derechos humanos.

El ingreso es sólo una de las oportunidades que la gente desea, aunque es importante; pero la vida no sólo se reduce a eso.

El desarrollo debe abarcar más que la expansión de la riqueza y los ingresos. Su objetivo central debe ser el ser humano. El DH se refiere no sólo a la satisfacción de necesidades básicas, sino también al desarrollo humano como un proceso dinámico de participación.

El DH representa una ruptura teórica frente al enfoque predominante del desarrollo basado en el crecimiento del ingreso per cápita, en la medida en que el DH pone el acento sobre los fines y no en los medios.

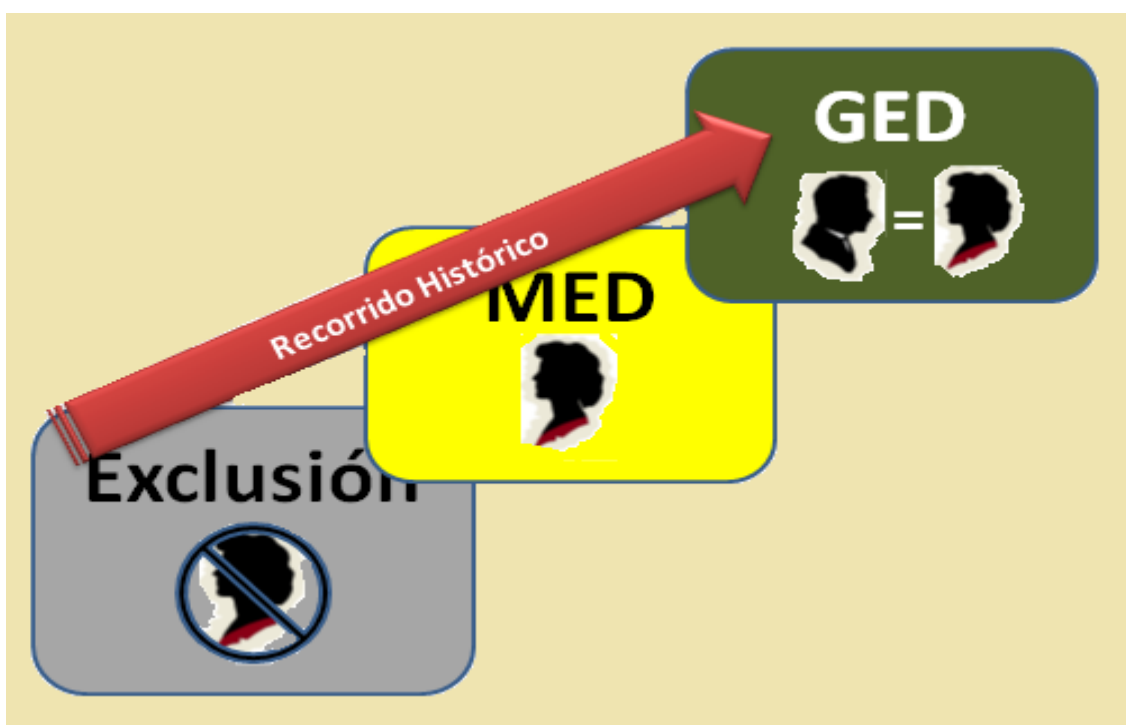
A nivel local, el DH implica procesos de crecimiento y productividad, equidad de género, etnicidad, entre edades, etc., participación y sustentabilidad. Estos

procesos están limitados o favorecidos por el grado de autonomía local en el contexto de la organización política-administrativa del país y los cambios dados por las políticas de descentralización.

Género en el desarrollo



Los enfoques sobre las mujeres y el desarrollo han tenido un largo y polémico recorrido hasta llegar de la exclusión, pasando por el MED (Mujer en el Desarrollo) hasta llegar al GED (Género en el Desarrollo).



En las décadas del cincuenta y sesenta, dominadas por el "desarrollismo", la tendencia predominante fue el crecimiento económico como medida y fuente del desarrollo, suponiendo el desborde de beneficios para toda la sociedad.

Mientras los hombres eran integrados en las corrientes del desarrollo, las mujeres permanecían excluidas.

Así apareció el enfoque de "integración de la mujer al desarrollo" que dio lugar al enfoque conocido como **MED (Mujer en el Desarrollo)**, que tuvo una importante influencia en las políticas, programas y proyectos entre las décadas del setenta y el ochenta. Se concibió que si se quería el avance de las mujeres, ellas debieran incorporarse a las corrientes del desarrollo y abandonar el lugar en el que no había prestigio, ni posibilidad de acceder a los beneficios del desarrollo.

Comenzaron a surgir los primeros proyectos que integraban a mujeres en el ámbito productivo y no sólo, como se había hecho hasta ese momento, a proyectos denominados "de bienestar", en los que las mujeres eran consideradas sólo en su papel reproductivo y como intermediarias del bienestar familiar.



El enfoque "de bienestar" del sesenta, identificaba a la mujer en su rol reproductivo, convirtiéndola en principal beneficiaria de programas asistenciales por su papel de madre, considerando que ese rol es fundamental para todas las cuestiones referidas al desarrollo económico. Son políticas conciben a la mujer como un ente pasivo y receptor de beneficios gratuitos o subsidiados.

Este enfoque asistencial todavía tiene acogida, ya que es políticamente más cómodo y porque no cuestiona la visión tradicional del papel de la mujer. Además, resulta más fácil ejecutar proyectos de asistencia social, que incrementar la productividad y los ingresos de mujeres y hombres pobres. En términos de desarrollo, la ayuda para el bienestar de la familia se dirige a las mujeres, identificadas junto con los grupos socialmente "vulnerables".

El primer enfoque MED destacó la importancia del rol productivo de las mujeres, a la vez que abrió la perspectiva a la "igualdad de oportunidades" en

las relaciones entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, con lo que se enfatizó la *independencia económica de las mujeres como sinónimo de igualdad*.

El segundo enfoque MED fue el de "la antipobreza", que vincula la desigualdad económica entre hombres y mujeres a la pobreza y no a la subordinación, enfatizando en el rol productivo de la mujer bajo el supuesto de que dispone de más tiempo libre. Con este enfoque se inventaron proyectos productivos para que las mujeres pudieran generar ingresos, frecuentemente relacionados con las actividades domésticas.

El enfoque "antipobreza" se expandió en la década del ochenta, cuando crisis económicas, políticas de ajustes al gasto social agravaron las condiciones de vida de la población. Las mujeres se vieron obligadas a administrar los efectos, porque los programas antipobreza se basaron en que los efectos se podían amortiguar, contando con la elasticidad del trabajo y el tiempo de las mujeres.

El tercer MED fue el de "la *eficiencia*", derivado de las políticas de ajuste. El énfasis se trasladó de la mujer al desarrollo, reconociendo que las mujeres son esenciales para el esfuerzo del desarrollo en su conjunto. Sin embargo, en la práctica este enfoque significó el desplazamiento de costos de la economía remunerada a la sin paga, particularmente mediante el uso del tiempo sin salario de las mujeres, su rol reproductivo y su papel de gestora comunitaria.



Este enfoque reconoce que hay que incorporar las necesidades más sentidas de las mujeres, dedicándose a los intereses prácticos de género. Se intentó aprovechar el trabajo de las mujeres en alivio a la pobreza: que trabajen para el desarrollo en lugar que el desarrollo trabaje para las mujeres.

Los proyectos dirigidos a mujeres no se dieron por reconocerlas como agentes del desarrollo o por su derecho a acceder a oportunidades, sino por el costo beneficio sobre sus capacidades. Se reforzaron los roles tradicionales y se agregaron cargas adicionales de trabajo, sin considerar las relaciones de poder entre los géneros ni analizar la situación y posición de la mujer.

Entre 1975 y 1985, el primer "Decenio de la Mujer" de la ONU, se realizaron estudios, que sacaron a la luz evidencias reveladoras sobre las consecuencias de los enfoques MED y la participación de las mujeres en el desarrollo.



A partir de 1985, el enfoque de género se fue elaborando y difundiendo, produciendo el **enfoque GED**, que sostiene que **el objetivo no es incorporar la categoría mujer al desarrollo, sino revelar y analizar las relaciones entre hombres y mujeres y cómo éstas condicionan el impacto de las políticas y la participación de ambos géneros en el desarrollo.**

Al introducir el concepto de género, este enfoque señala la construcción cultural e histórica de los roles sexuales, de lo "femenino" y lo "masculino", las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres y su impacto en el desarrollo, las relaciones de poder y la organización social de la desigualdad.

El siguiente cuadro sintetiza los enfoques.

Aspecto	MED	GED
Enfoque	Aborda la problemática de la mujer como la otra minoría	Mujeres como centro del problema
Tema central	Mujeres (y niñas)	Relaciones entre mujeres y hombres
Problema	Exclusión de las mujeres del desarrollo, aunque sean la mitad de los recursos humanos productivos	Relaciones desiguales de poder, que frenan el desarrollo igualitario y la plena participación de las mujeres
Objetivo	Desarrollo más eficiente para la mujer	Desarrollo sostenible e igualitario en la toma de decisiones compartidas entre hombres y mujeres
Solución	Integración de las mujeres en el proceso de desarrollo existente	Empoderamiento de las mujeres y personas desfavorecidas. Transformación de las relaciones desiguales
Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto en favor de las mujeres - Componente de mujeres en los proyectos - Proyectos integrales - Aumentar la productividad de las mujeres - Aumentar las habilidades de las mujeres para cuidar el hogar 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar y señalar las necesidades prácticas de mujeres y hombres para mejorar sus condiciones de vida - Identificar y señalar los intereses estratégicos de las mujeres
Consecuencias	Aumenta la carga de trabajo de las mujeres sin lograr mayor poder económico; las mujeres no son consultadas sobre el tipo de desarrollo e integración que buscan. Se da una "integración" en el mundo de los hombres, sin cambiar las relaciones de poder.	Las intervenciones se basan en los roles, responsabilidades y poder de las mujeres y los hombres en la sociedad. Es un esfuerzo para mejorar la posición de las mujeres en relación con los hombres, de manera que beneficie y transforme a la sociedad en su totalidad.

DESARROLLO LOCAL

El desarrollo local es un proceso multidimensional, que no es neutro de género, contiene las relaciones sociales y desigualdades, sus diferentes necesidades y expectativas, las jerarquías de poder, toma de decisiones entre hombres y mujeres; relaciones y culturalmente determinadas.



El género marca el desarrollo local: impregna y afecta las visiones, los proyectos y objetivos que proponen y promueven la apuesta por el desarrollo local. Por lo tanto, ***la dimensión de género es constitutiva del desarrollo local y transversal a las otras dimensiones (económica, social y cultural, territorial, ambiental y política).***

El desarrollo local implica	Desarrollo de tipo endógeno
	Visión estratégica del territorio
	Actores articulados con capacidad de iniciativa
	Preferencia de las decisiones locales sobre las externas
	Identidad cultural como palanca del desarrollo
	Enfoque multidimensional que incluye el género
	Proceso orientado hacia la cooperación
	Negociación ente actores
	Proceso que requiere actores y agentes de desarrollo
	Articulación local-global

El sistema de género opera dentro de los procesos de desarrollo local, a través de actoras y actores que representan al conjunto de las personas que intervienen en los procesos de desarrollo local, sus interacciones, redes y alianzas. Las características del sistema de personas actoras locales reflejan las diferencias entre los géneros y los mecanismos que regulan la actuación de hombres y mujeres.

El sistema de género se traduce en la realidad de cada sociedad y territorio local en prácticas, actitudes, toma de decisiones, usos del lenguaje y de las imágenes, creencias, sanciones sociales, mecanismos de inclusión-exclusión, que

se inscriben en la vida cotidiana privada y pública, reflejándose en los proyectos y procesos del desarrollo local.

El enfoque de género le aporta al desarrollo local una manera diferente de percibir la vida social, las necesidades, demandas y beneficios del desarrollo. Es una perspectiva orientada por el principio de equidad y no discriminación-subordinación de las mujeres. Permite reconocer la diversidad de necesidades y demandas de la población, teniendo en cuenta las de las mujeres y de los hombres, sin disolverlas en una abstracta neutralidad de "comunidad", "pueblo", "gente". Pretende el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, de manera de superar los obstáculos que impiden la equidad entre los géneros.



La equidad de género debe ser una de las bases fundacionales del desarrollo local, porque significa equivalencia en términos de derechos, beneficios, oportunidades y obligaciones. Es una cuestión de justicia. Supone el beneficio equivalente y el disfrute equitativo de hombres y mujeres de los bienes sociales, las oportunidades de los recursos y las recompensas.



Tarea:

- Elaborar una síntesis del recorrido de los enfoques sobre las mujeres y el desarrollo.
- Establecer las semejanzas y diferencias entre los enfoques MED y GED.
- Explicar por qué el desarrollo local no puede ser concebido como algo neutral.

Tema 4: Mecanismos Institucionales para la Igualdad de Género



El concepto "Igualdad de Oportunidades" se refiere a la capacidad legal, social y política de mujeres y hombres para acceder y administrar recursos de todo tipo, en condiciones igualitarias. Es usado para referirse a que mujeres y hombres deberían tener **iguales oportunidades** para desarrollar determinadas actividades o para disfrutar de los bienes y servicios.

Las políticas dirigidas a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tratan sobre todo de proporcionar a las mujeres, herramientas, legales, educativas o de otro tipo, para que modifiquen su situación de discriminación.

La diferencia entre "igualdad de oportunidades" e "igualdad de resultados" es importante porque para conseguir que mujeres y hombres disfruten en condiciones iguales de los recursos, oportunidades y recompensas valorados por la sociedad, deben aplicarse acciones orientadas a eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres participar en igualdad de condiciones.

Debido a las desigualdades existentes, un trato igualitario a mujeres y hombres no es suficiente para lograr metas igualitarias; al contrario, un tratamiento igual en un contexto de desigualdad puede contribuir a perpetuar la falta de igualdad original.



Cuando se han puesto igualdad de oportunidades, la mayoría las mujeres no ha podido hacer uso de ellas y la desigualdad se ha mantenido. El acceso no ha significado terminar con la discriminación se necesita remover los obstáculos para la participación de las mujeres en igualdad de condiciones.

Una manera efectiva de buscar la igualdad de oportunidades y resultados es aplicando la Transversalización o **mainstreaming** del enfoque de género. El mainstreaming es la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos de modo que una perspectiva de igualdad y equidad de

género se incorpore en todos los niveles y etapas por las personas actoras involucradas institucionalmente.



Tarea:

Determinar el porqué no es suficiente facilitar igualdad de oportunidades a mujeres y hombres para eliminar las desigualdades de género.

Tema 5: Violencia de Género



La violencia de género es un tipo de violencia física o psicológica ejercida contra cualquier persona sobre la base de su sexo o género que impacta de manera negativa su identidad y bienestar social, físico o psicológico.

Muchas personas sólo consideran maltrato a la violencia física y que no se puede hacer daño de otras maneras.

Tenemos cinco tipos de violencia de género:

Física

Es la más conocida y puede ser percibida objetivamente por otras personas ya que habitualmente deja huellas externas. Se trata de toda acción que provoque lesiones o daño físico y que se realice voluntariamente.

Sus manifestaciones son: empujones, bofetadas, puñetazos, quemaduras, patadas, quemaduras, hematomas, heridas, cortes, lesiones de órganos internos, etc.

Psicológica

Es toda conducta que esté orientada a la desvalorización de la otra persona y suele darse con otro tipo de violencia. Suponen: amenazas, humillaciones, insultos, desprecios, culpabilizaciones, indiferencia ante lo realizado por la mujer.

Son malos tratos tan dañinos como los físicos o incluso más; implican manipulación de la víctima que se siente indefensa, dominada por el agresor e incluso culpable.

Sexual

Se ejerce mediante presiones físicas como psíquicas que pretenden imponer contacto sexual no deseado mediante: amenazas si no accede a los deseos de su pareja; coerción social; es decir que la mujer debe cumplir las expectativas que se esperan de su rol de género; chantajearla con amenazas de infidelidades, retirada de poder económico o abandono.

Social

El agresor intenta evitar todo posible contacto de la víctima con amistades, familiares o compañeros de trabajo de manera que quede aislada y desprotegida al no tener apoyos fuertes a su alrededor.

Económica

Se trata de evitar que la mujer pueda acceder al dinero, quedando sin recursos ya sea apropiándose del dinero de la víctima o impidiendo que trabaje.

Mitos y Creencias más comunes sobre la violencia

Es muy importante conocer los mitos y creencias que rodean la temática de la violencia contra las mujeres para analizarlos y desmitificarlos, ya que, habitualmente, se utilizan como justificación por las personas agresoras y son tolerados y creídos por el resto de la sociedad:

Mito

La agresión contra las mujeres es un problema familiar privado y sólo puede ser resuelto en la familia.

Realidad

El silencio es el peor enemigo de la mujer agredida. No es "asunto privado" debe ser condenado y denunciado como una violación a los derechos humanos de las humanas.

Mito

La mujer puede evitar ser violada.

Realidad

La violación de mujeres es un hecho criminal y doloroso. El mito pretende hacernos creer que las mujeres provocan al hombre violador.

Mito

La agresión contra las mujeres sólo se da en las personas económicamente bajas de poca cultura y educación.

Realidad

El abuso de poder y de irrespeto contra la mujer lo ejercen cultos como analfabetos, ricos como pobres.

Mito

La agresión contra mujeres es un problema de mujeres

Realidad

La violencia contra las mujeres es un problema de toda la humanidad; por eso debemos denunciarla y dar apoyo a las mujeres que la padecen. Si lo ocultamos o no hacemos nada, nos convertimos en cómplices de una injusticia social.

Mito

Las mujeres que son agredidas en el hogar, no se separan porque les gusta.

Realidad

A las mujeres les gusta recibir maltrato. Son muchas las situaciones que impiden a mujer separarse del agresor: incapacidad para salir del círculo de la violencia, baja autoestima, sentimiento de culpabilidad, falta de recursos económicos, temor a romper el hogar si hay hijos, etc.

Mito

La persona agresora es enferma mental, alcohólica, etc.

Realidad

Sólo un porcentaje pequeño son enfermos mentales; no sólo los alcohólicos agreden. Los agresores son hombres comunes sin problemas específicos.

Mito

Las mujeres son las culpables, porque con sus ropas y gestos incitan al violador.

Realidad

Justificación muy utilizada para culpar a las mujeres y para excusar al agresor. Al valorarlas como personas, no importaría la ropa ni los gestos. Si existieran las provocaciones tampoco se justificaría la agresión.

Mito

Las violaciones son cometidas por extraños en lugares oscuros.

Realidad

Las agresiones sexuales cometidas por extraños o desconocidos sólo alcanza el 20%, las violaciones de familiares y parientes cercanos el 80%. Las agresiones suceden en su mayoría en la casa o en espacios conocidos por la víctima y a plena luz del día.

**Tarea:**

Elaborar un cuadro sinóptico de los cinco tipos de violencia de género.

Elaborar un pequeño ensayo de los mitos y realidades sobre la violencia de género.

Explicar la importancia de diferenciar las categorías sexo y género y cómo perjudica los estereotipos a los hombres y a las mujeres.

Género en la comunicación y el lenguaje

Módulo

2

Objetivos

Este Módulo se propone:

- Definir Comunicación y Lenguaje y determinar su relación con el enfoque de género.
- Analizar como el lenguaje puede invisibilizar a las mujeres desde en androcentrismo y la ginopia.
- Determinar los aportes de la comunicación asertiva en el enfoque de género.

Contenidos

- La Comunicación
- El Lenguaje.
- Androcentrismo, Sexismo y Ginopia
- La Comunicación Asertiva

Tema 1: La Comunicación

La comunicación es una herramienta poderosa para determinar la agenda social, económica y política en toda sociedad. La gran mayoría de las personas no perciben la fuerte influencia que ejerce la comunicación en nuestra conducta, en la manera de pensar y actuar. De ahí la importancia de analizar la comunicación desde la perspectiva de género.



Etimológicamente, la palabra comunicación deriva del latín "communicare", que se puede interpretar como "poner en común, compartir algo". Asumimos que *Comunicación es el proceso de interrelación humana mediante el cual se transmite información a través de signos con un significado definido y la intención de participar ideas.*

Clases de Comunicación



Comunicación Pasiva

Su principal característica es que la persona que la utiliza no expresa en forma abierta, directa y concreta sus ideas. Normalmente no hablan o lo hacen en forma mínima.

Algunas razones para que la persona se comunique así: Autoestima baja; temores o miedos; inseguridad; desconocimiento del trabajo; personas indecisas.

La persona de comunicación pasiva: oculta, minimiza o del todo no expresa ideas o mensajes que siente que puedan afectar a otros, o a sí mismo.

Comunicación Agresiva Se da cuando la persona expresa sus ideas en forma abierta y directa, pero afectando de alguna manera a la otra persona. Por ello daña el auto estima del receptor del mensaje.



La persona de comunicación agresiva no oculta nada, lo dice. Muchas veces sin medir las consecuencias que tendrá el mensaje en las demás personas. Este estilo de comunicación es negativo ya que ofende, irrita, afecta o genera mala imagen.

Algunas razones para que la persona se comunice así: estereotipos que tenga; herencia de familiares cercanos; prepotencia; egocentrismo; no tener límites demarcados.



Comunicación Asertiva Se da cuando la persona expresa sus ideas en forma abierta y directa, tratando de no afectar en forma negativa a las demás personas. Pretende ayudar a resolver las situaciones.

Algunas características de la persona que se comunica así: equilibrada; de autoestima sana; posee buena imagen de sí misma; tiene clara su misión en la institución y posee valores firmes y claros.



Tarea:

Determinar ejemplos concretos de la influencia que ejerce la comunicación en nuestra conducta, en la manera de pensar y actuar.

Tema 2: El Lenguaje

El lenguaje, además de ser un medio importante por el que las personas se comunican y relacionan, es un instrumento de transmisión de la percepción de la realidad en la que se vive. Las lenguas no se limitan a ser un simple espejo que refleja la realidad: como cualquier otra invención cultural, las lenguas pueden llevarnos a conformar nuestra percepción del mundo e incluso a que nuestra actuación se oriente de una determinada manera"

Las investigaciones sobre las relaciones entre lenguaje, pensamiento y realidad, han revelado la subvaloración y degradación de la mujer en el lenguaje. Está comprobado que el genérico gramatical masculino, expresa la subordinación de la mujer a través del lenguaje.

El lenguaje no es sólo una habilidad para comunicarse, es, además, el medio por el que se forman a sí mismas las personas que se relacionan con otras en el mundo social. Al transmitirnos las experiencias acumuladas de generaciones anteriores, el lenguaje define nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo. Los prejuicios sexistas que el lenguaje transmite sobre las mujeres son el reflejo del papel social que se les atribuyó durante generaciones.

Tema 3: Androcentrismo, Sexismo y Ginopia

En la utilización discriminatoria de la lengua tenemos que distinguir entre androcentrismo, sexismo y ginopia.



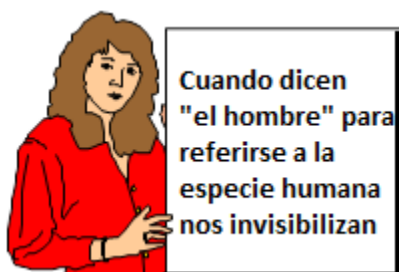
El **androcentrismo** es una determinada y parcial visión del mundo; es la idea que lo hecho por los hombres es lo que ha obrado la humanidad; o que todo lo que ha realizado las personas lo han hecho sólo los hombres.



El **sexismo** es el proceso de diferenciación y jerarquización de los sexos; es una actitud caracterizada por el menosprecio y desvalorización de las mujeres, manifestado en expresiones como "Las mujeres son el sexo débil" o "el sexo bello". Dota de diferentes valores, capacidades, normas, roles a mujeres y hombres, otorgando mayor valor a lo relacionado con los hombres. Se da el sexismo lingüístico cuando se emplean vocablos u oraciones que son discriminatorios por razón del sexo.



El sexismo en el lenguaje se caracteriza por ser androcéntrico, discriminatorio y por relacionar el sexo biológico con el sexo gramatical. Se produce sexismo cuando quien oye no percibe el sexismo de quien habla, o cuando se interpreta de forma sexista expresiones que no son sexistas.



La **Ginopia** es la ceguera a lo femenino, el no ver a las mujeres, el no percibir su existencia ni sus obras; se entiende como una omisión, generalmente no consciente y casi automática a la realidad de las mujeres.

Se utiliza el término "ginope" para calificar a los sujetos, grupos u organizaciones que mantienen una práctica de omisión y exclusión, en el discurso y en la práctica, a la realidad de lo femenino o de las propias mujeres.



Se habla y se escribe siempre en masculino con valor genérico; La utilización del masculino con valor genérico es mucho más frecuente en plural que en singular. Los plurales masculinos se aplican a hombres y mujeres conjuntamente, cualquiera que sea el número de ellos y de ellas.

Así, los hombres comprende las mujeres, los profesores comprenden a las profesoras, los padres comprenden a las madres, etc. En la expresión "En la ONG hay 15 técnicos y 100 promotores" podemos pensar que el sector técnico está compuesto exclusivamente de hombres o de ambos sexos. Pero en esa misma oración "En la escuela hay 15 técnicas y 100 promotoras", no hay duda de que todo el personal técnico está integrado por mujeres.

Generalmente, hay una presencia exagerada del masculino y por consiguiente una sistemática ocultación del femenino en libros de texto, periódicos, cuentos, gramáticas y diccionarios. Es por eso que la palabra "hombre" suele considerarse como sinónimo de "la humanidad".

¿Qué podemos hacer?

Si ya tenemos claro la problemática que se da en la relación entre lenguaje y género, se plantea la necesidad de hacer algo... Pero ¿qué podríamos hacer?



El lenguaje sexista y con ginopia tiene un origen patriarcal que podemos modificar. Palabras como "hombre" resulten cada vez más insuficientes e injustas para denominar al género humano; el vocablo "vecinos" es corto y poco representativo de las vecinas, que también viven en los barrios; el término "amigos" es inadecuado para representar y nombrar a las amigas.

Se hace más que necesario cambiar el lenguaje para visibilizar a las mujeres; sin pretextos de prejuicios o reglas gramaticales. Otra forma de evadir el cambio es la idea de que el lenguaje refleja la realidad y no a la inversa; es decir; que lo que deberíamos cambiar primero, son las injustas relaciones de poder entre hombres y mujeres; y que, al cambiar éstas, el lenguaje se modificaría por inercia.



El lenguaje puede cambiar gracias a la acción educativa y cultural e influir, positivamente, en el comportamiento de las personas y en la percepción de la realidad.

Es cierto, el lenguaje refleja la realidad, pero, también influye en la percepción de esa realidad.

Combatiendo prejuicios y estereotipos: construiremos un mundo, un pensamiento y un lenguaje más igualitario para hombres y mujeres. Algunas recomendaciones podrían ser:

- Utilizar lenguaje inclusivo, en lugar del masculino no excluyente.
- Cuando queremos hablar de mujeres, nombrémoslas.
- Utilizar términos genéricos "neutrales" o "colectivos" como las personas, profesorado, alumnado, comunidad escolar, la juventud, ciudadanía, etc.
- Al utilizar ambos géneros, cuidar que el femenino no ocupe siempre una segunda posición o aparezca abreviado: "técnico(a)"
- Alternar, tanto al hablar como al escribir, el femenino y el masculino indistintamente: poner "profesora y profesor", o bien "profesor y profesora" y mejor aún utilizar "profesorado".
- Utilizar los femeninos cuando un cargo o profesión sea desempeñado por mujeres: Jueza, Ministra, alcaldesa, Ingeniera.



Tarea:

Elabore una lista de términos genéricos con sus respectivos tradicionales que reemplazarían. Ejemplo: vecindario (sustituyendo a vecinos que

excluye a las vecinas).

Tema 4: La Comunicación Asertiva



La palabra asertivo proviene del latín "assertus" y quiere decir "afirmación de la certeza de una cosa"; de ahí puede deducirse que una persona asertiva es aquella que afirma con certeza. La asertividad es un modelo de relación interpersonal en el cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino

que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos.

La asertividad se sitúa en un punto intermedio entre otras dos conductas polares: la agresividad y la pasividad.

La asertividad no es otra cosa que el hacernos valer y respetar, decir lo que pensamos y opinamos sin temor a represalias, haciéndolo siempre con elegancia y desde una posición de respeto máxima.

Consejos para tener una comunicación asertiva:

- Utilizar frases en primera persona. En lugar de decir "estás equivocado", decir algo como "No estoy de acuerdo en esto". De este modo, estamos expresando nuestra opinión, más que rechazando o despreciando la opinión de la otra persona.
- Practicar el decir no. Tal vez pensemos que para negarnos a hacer algo tenemos que tener una excusa, de manera que cuando no la tenemos, no somos capaces de negarnos. No necesitamos ninguna excusa para negarnos.
- Cuidar el lenguaje corporal. El cuerpo dice mucho más que las palabras. Si las palabras dicen no pero el cuerpo mostramos una poca convincente, la otra persona seguirá insistiendo hasta que cedamos.
- Cuidado con las emociones. Si un tema nos irrita demasiado, calmémonos primero antes de hablar, y pensemos lo que vamos a decir y cómo podemos decirlo en forma asertiva.

¿Qué son los derechos Asertivos?

Son derechos no escritos, que todas las personas poseemos, pero que muchas veces olvidamos a costa de nuestra autoestima. No sirven para "aplastar" al otro u otra, pero sí para considerarnos a la misma altura. Los derechos asertivos son aquellos que asumimos que tiene cualquier persona por el simple hecho de serlo.

Los principales derechos asertivos que poseemos.

Derechos Asertivos	A ser tratada con respeto y dignidad.	A tener y expresar los propios sentimientos y opiniones.
	A ser escuchada y tomado en serio.	A juzgar mis necesidades, establecer mis prioridades y tomar mis propias decisiones.
	A decir "NO" sin sentir culpa.	A pedir lo que quiero, entendiendo que mi interlocutor tiene derecho a decir no.
	A protestar cuando se nos trata injustamente.	A escoger no comportarte de forma asertiva o socialmente hábil.
	A pedir información y ser informado.	A no justificarse ante las y los demás
	A decidir qué hacer con mis propiedades, cuerpo, tiempo, etc., mientras no se violen los derechos de otras personas.	A equivocarnos y ser responsables de nuestros errores.
	A ser independiente.	A cambiar de opinión, idea o línea de acción.



Tarea:

Seleccionar un documento institucional, después de analizarlo a profundidad se deberá seleccionar las expresiones que tipifique como sexistas o androcéntricas.

Finalmente reelaborar el documento, manteniendo la información básica del texto. Pero sin que contenga rasgos androcéntricos ni sexistas.

Escribir 3 argumentos que justifiquen la necesidad de cambiar el lenguaje sexista a un lenguaje más inclusivo.

Explicar y ejemplificar el significado el androcentrismo en el lenguaje.

Determinar y ejemplificar la concepción de comunicación asertiva

Ejemplificar cada uno de los tipos de violencia presentados en esta guía.

Género en la cultura organizacional



Objetivos

Este Módulo se propone:

- Determinar estrategias y procesos de incorporación del enfoque de género en las ONG's.
- Analizar los enfoques sobre Cultura Organizacional y sus vínculos con el enfoque de género
- Desarrollar herramientas y habilidades para promover las relaciones equitativas de género en las ONGs.

Contenidos

- Enfoque Organizacional con Perspectiva de Género.
- Cultura Organizacional.
- Hacia una Organización Equitativa.

Tema 1: Enfoque organizacional con perspectiva de Género



La cultura organizacional, con perspectiva de género, se constituye en una propuesta política y metodológica, que hace posible una percepción analítica de la realidad, planteándose relaciones equitativas entre hombres y mujeres en cuanto a oportunidades, reconocimientos e interacciones.

Este enfoque organizacional:

- Determina mecanismos para superar las inequidades, adopta compromisos colectivos para el cambio, analiza las prácticas, promueve el empoderamiento y participación activa de mujeres y hombres en la toma de decisiones organizacionales.
- Adopta políticas, planes y programas que incluye a hombres y mujeres, enfrentando las relaciones de poder existentes, en busca de la equidad de género.
- Modifica reglamentos, políticas y presupuestos adoptándolos a la equidad de género lo que implica una transformación total de la práctica institucional.

Se trata de incorporar esta nueva situación de forma sistemática y permanente en todas las prácticas y actividades de la organización, visibilizando y tomando en cuenta las condiciones de discriminación o subordinación que enfrentan algunas personas en su cotidianidad, para modificarlas.

Para desarrollar una práctica habitual y cotidiana de las relaciones institucionales y garantizar la equidad se requiere:

- ❏ Disposición al cambio, traducida en voluntad y compromiso político.
- ❏ Innovación en las estructuras administrativas y de gestión.
- ❏ Desarrollo de instrumentos técnicos y metodológicos que faciliten la incorporación de esta nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación institucionales.
- ❏ Formulación de políticas, reglamentos y acciones específicas de intervención para hacer posible el logro de relaciones equitativas.
- ❏ Disposición de recursos económicos suficientes para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las nuevas políticas institucionales.



Tarea:

Liste los requisitos y consideraciones existentes en su organización que facilitarían la adopción del enfoque organizacional con perspectiva de género.

Tema 2: Cultura Organizacional

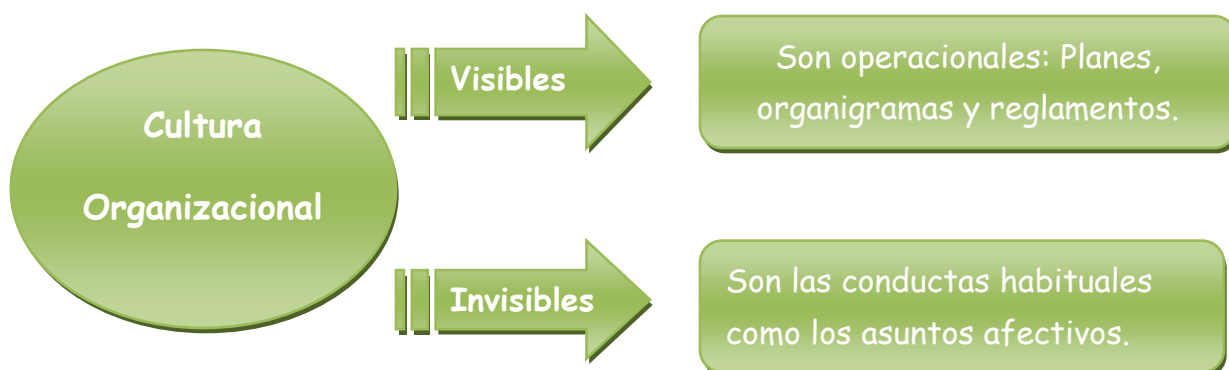


Entenderemos por *Cultura Organizacional* al conjunto de actitudes, creencias, sentimientos, hábitos y valores, que constituyen formas de comportamiento entre las personas que interactúan en una organización.

La Cultura Organizacional se puede visualizar en las normas informales no escritas que orientan el comportamiento de los miembros de la organización y dirigen sus acciones hacia la consecución de los objetivos organizacionales y se traduce en los siguientes instrumentos o situaciones:

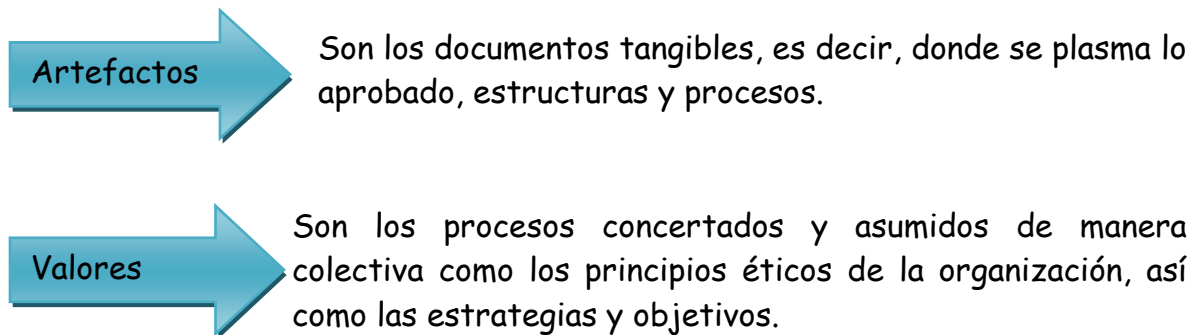
- 📋 La misión, la filosofía vigente.
- 📋 Los valores sociales, las actitudes predominantes.
- 📋 Los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los temas importantes.
- 📋 La interacción entre sus miembros.

En la cultura de toda organización encontraremos dos grandes componentes:



Los niveles de la cultura organizacional son: la Formal y la Informal.

La **Organización Formal** es la oficialmente adoptada, está planeada y establecida en algún documento. Se caracteriza por el organigrama y los manuales de la organización, es la manera lógica y formal como se estructura la organización para coordinar e integrar los esfuerzos de todos los miembros, y cuenta con dos componentes: Artefactos y Valores.



La **Organización Informal** es la que surge de manera natural, es la red de relaciones desarrolladas espontáneamente entre las personas y manifiestan características de actitudes y comportamientos.

El PNUD detalla siete indicadores que se pueden utilizar para medir el tipo de cultura organizacional e identificar algunas necesidades de cambio que favorezcan la equidad de género:

1. La sensibilidad de género: Se trata de identificar el grado de sensibilidad y compromiso del personal por el tema de género. (Se puede determinar con la observación participante y/o cuestionarios anónimos, con preguntas dirigidas a mostrar la percepción particular de las personas.

2. Relaciones entre compañeros y compañeras: Las relaciones entre hombres y mujeres no siempre son respetuosas y es importante medir los aspectos relacionados con la igualdad de trato y la equidad. En este ámbito se trata de averiguar o medir si...

Las relaciones son de respeto entre personas de diferente sexo.

Las personas sienten que, independientemente de su sexo, son tratadas de igual manera.

Existen formas de relación diferenciadas, es decir, maneras de relacionarse distintas entre hombres y mujeres.

Se han dado posibles casos de hostigamiento sexual; se hacen comentarios sexistas.

3. Los espacios y las actividades compartidas: El uso del espacio físico y las actividades diferenciados por género, también son un indicador del tipo de cultura organizacional. Indican sobre todo mayor o menor segregación por sexo y rigidez en la asignación de roles. En éste punto es revelador averiguar:

- Los espacios físicos que ocupan los hombres y las mujeres, y si se comparten o no.
- Si cuando se realizan actividades participan de manera conjunta hombres o mujeres, y qué tareas hace cada uno.
- Identificar quién (hombre o mujer) actúa como maestro/a de ceremonias, moderador en los actos de la institución.
- Comprobar quién (hombre o mujer) monopoliza el discurso en las actividades grupales.

4. La relación con la jefatura: Se analizan las relaciones de poder que se establecen entre personas de distintos rangos y puestos, evaluando como interfiere la variable de género. Sobre este aspecto se puede determinar:



- De qué manera interviene la variable de género en esta relación, y si la facilita o la dificulta.
- Cómo son las mujeres que están en puestos gerenciales, cómo son los hombres, qué diferencias hay y qué barreras tienen unos y otras.

5. Equilibrio entre la vida personal y laboral: Es importante estudiar si la empresa posee políticas que favorecen la armonía de la relación entre la vida personal y la laboral y si facilita el cumplimiento de estas políticas; si son usadas de manera diferentes por mujeres y hombres; etc.

6. Las percepciones del personal: Se pueden considerar las opiniones que tiene el personal sobre: Las políticas de discriminación positivas; la segregación ocupacional; cuál es el modelo exitoso de mujer y de hombre; la idea de que las mujeres tienen que demostrar su valía más que los hombres; el lugar dónde se sitúan hombres y mujeres; la visibilidad del aporte femenino al trabajo; cómo se ve a un hombre que pide permisos por necesidades de salud de sus hijos/as; qué piensan de una mujer que no quiere ser madre; etc.

7. Valores de la organización contra los valores vividos: A veces existe desfase entre los valores de la organización y los practicados por las personas que laboran en ella, por lo que es importante revisar este aspecto. El respeto a los derechos, equidad, integridad, honestidad y transparencia son algunos de los valores que puede promover una organización.

En este sentido se recomienda averiguar:

- Qué valores que favorece la organización según el personal.
- En qué grado hay concordancia entre los valores que pregonan la organización y la práctica real en cuanto a género se refiere.
- Si existen elementos clasistas y discriminatorios.
- Si hay brechas sociales en la organización: edad, etnia, género, etc.

- Si se perciben diferencias de status.
- El tipo de relaciones: verticales, horizontales, jerárquicas, etc.
- Si hay o no buenos niveles de comunicación.

En cuanto a visualizar el androcentrismo en la organización se puede investigar:

- 📄 ¿Qué tipo de ilustraciones adornan el local de la institución? ¿Quién decide esa ambientación?
- 📄 Cuando alguien se incorpora al personal ¿Cómo le cuentan la historia de la institución? ¿Qué elementos son los más relevantes?
- 📄 ¿Cómo es la forma de vestir? ¿Hay un uso obligatorio del uniforme? ¿Se obliga a las mujeres a tener buena presentación física?
- 📄 ¿El personal conoce algunos elementos de la vida privada de los y las demás? Por ejemplo ¿Cuántas son madres o cuántos son padres? ¿Qué fechas son las más celebradas? ¿Qué se hace para celebrarlas?
- 📄 ¿Se utiliza un lenguaje incluyente, libre de estereotipos y expresiones Sexistas? ¿Chistes sexistas, piropos, etc.?
- 📄 ¿Se dan situaciones de acoso sexual? ¿Cómo se resuelven? ¿Hay Mecanismos establecidos para prevenir y abordar este problema?

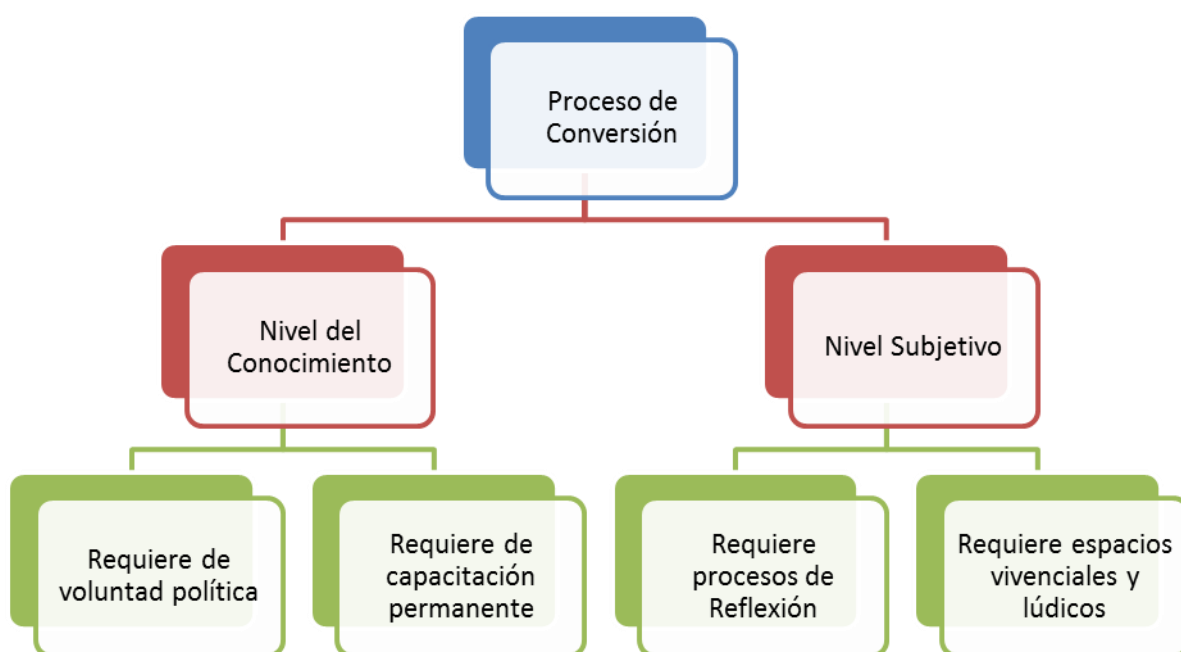


Tarea:

¿Cómo calificaría la cultura organizacional de su institución? ¿Qué aspectos positivos y negativos destacaría?

Tema 3: Hacia una Organización Equitativa

Construir organizaciones sensibles al enfoque de género no es fácil; requiere un proceso complejo, sostenible y holístico de cambios; significa una nueva cultura organizacional fundamentada en nuevas formas de pensamiento y acción, y no sólo en el diseño de normas y estructuras. Es un proceso que requiere desarrollarse en dos niveles:



A nivel de los conocimientos requiere un proceso de capacitación permanente que parte de una clara y decidida voluntad institucional en el marco de una propuesta de contenidos con bases académicas.

A nivel Subjetivo requiere de un proceso de reflexión e interacción que combine espacios vivenciales y lúdicos, que permitan desarrollar una nueva forma de ver, pensar y proyectarse a partir de asumir la equidad como eje importante de actuación y de desarrollo institucional.

Las condiciones requeridas para incorporar el Enfoque de Género en una organización son las siguientes:

- ✂ Diseñar el cambio desde una perspectiva sistémica, desde paradigmas que sustenten modelos de gestión, promoviendo el diálogo y la negociación.
- ✂ Desechar disposiciones a discutir desde posiciones personales.
- ✂ Analizar las causas que generan las inequidades de género.
- ✂ Incentivar los cambios individuales concibiendo que las organizaciones son agrupaciones, colectivos de personas y no estructuras abstractas orientadas sólo por metas, resultados y presupuestos.
- ✂ Incorporar el enfoque de equidad de género desde tres aspectos: organigrama, objetivos institucionales, y cultura organizacional.



Tarea:

Definir “organización equitativa”; determinando las características; los niveles y condiciones requeridos.

Explicar por qué es importante la transversalización del enfoque de género en la cultura organizacional de cualquier institución.

Mencionar los pasos que propondría para iniciar un proceso de cambio en la cultura organizacional.

Desarrollar un diagnóstico institucional y derivar de él un proyecto que contenga la política de género.

Implementar acciones para cambiar la cultura organizacional

Género en la planificación organizacional

Módulo

4

Objetivos

Este Módulo se propone:

- Determinar la importancia del diagnóstico institucional de género.
- Implementar el enfoque de género en la planificación institucional.
- Establecer la diferencia entre acceso y control de los recursos.
- Determinar los Indicadores sensibles al género
- Establecer la diferencia entre Necesidades prácticas e intereses estratégicos

Contenidos

- Diagnóstico institucional de género
- Género en la Planificación Institucional
- Diferencia entre acceso y control de los recursos
- Indicadores sensibles al género
- Necesidades prácticas e intereses estratégicos

Tema 1: Diagnóstico Institucional



Para hacer una edificación se requiere conocer las bases sobre el que se asentará; en nuestras organizaciones buscaremos erigir una renovada organización con enfoque de género, por lo que deberíamos "conocer" sobre que "base" la edificaremos.

Para la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones es imprescindible un detallado estudio que permita el diagnóstico de la situación actual tanto en términos cuantitativos como cualitativos.



Las instituciones son las encargadas de introducir las correcciones para equilibrar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. Uno de los instrumentos con los que cuenta para ello son los **diagnósticos de género**, cuyo objetivo principal es evidenciar las distancias que existen entre un sexo y otro con relación en el acceso o uso de los recursos, permitiendo medir el grado de desequilibrio y desigualdad existente.

El diagnóstico no debe ser concebido como un fin en sí mismo, más bien es un primer paso, esencial para transversalizar el enfoque de género en la organización y adoptar la gestión de calidad con equidad de género.

Las desigualdades de género se expresan a través del acceso y control desigual sobre los recursos y busca identificar brechas de género (tales como oportunidades desiguales para hombres y mujeres en su desarrollo profesional, espacios de segregación horizontal y vertical), ya sea que se deriven de discriminaciones directas o indirectas, tareas, salarios y funciones, falta de atención a los riesgos de acoso moral, sexual; y cualquier otra instancia de violencia basada en el género.

Por lo que el diagnóstico debería identificar espacios de diferenciación de las personas que laboran en la institución y sus sesgos de género; las prácticas

discriminatorias en la gestión de los recursos humanos; los espacios de segregación laboral horizontal y vertical; la política salarial desde un enfoque de género; la política de la organización en relación con los tiempos de las personas empleadas; la política de capacitación desde un enfoque de género; la política de desarrollo profesional desde un enfoque de género; los mecanismos de recepción y seguimiento de casos de violencia y acoso sexual.

Algunas herramientas y estrategias que se podrían utilizar para desarrollar el diagnóstico institucional serían: utilizar herramientas participativas, como el DRP; determinar las actividades institucionales por sexo y compartidas; utilizar técnicas variadas y complementarias; involucramiento de la totalidad de personal o, en su defecto, buscar la estratificación representativa;



Tarea:

- Argumente las razones del porque los diagnósticos deberían ser permanentes y holísticos.
- Determine los aspectos a investigar en un diagnóstico organizacional con enfoque de género.

Tema 2: Género en la Planificación Institucional

Las acciones de desarrollo son más eficaces si tienen en cuenta las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres. La perspectiva de igualdad se encamina a evitar que las mujeres sigan estando excluidas de los beneficios del desarrollo y promueve su participación, en pie de igualdad, en los procesos de desarrollo.

Los proyectos de desarrollo poseen perspectiva de género cuando:

- Visibiliza a las mujeres como parte de la población destinataria de las acciones.
- Advierte la existencia de la desigualdad entre hombres y mujeres, que operan en desmedro de las mujeres.
- Analiza que esta situación de desigualdad es resultado de patrones culturales y prácticas institucionales que retroalimentan la postergación de las mujeres;

- Incluye las relaciones entre hombres y mujeres, como expresión de la desigualdad social y como una categoría analítica;
- Actúa en consecuencia, por razones de justicia y equidad social.

Cuando se elude a proyectos de desarrollo con perspectiva de género no se refiere a un componente adicional que se establecen al inicio del proyecto, la perspectiva de género requiere estar presente en todas las etapas, y determina los cursos de acción.

Características de la Planificación con Perspectiva de Género	El centro de interés de la planificación son las relaciones sociales de desigualdad entre hombres y mujeres
	La meta es el logro de un desarrollo sustentable donde hombres y mujeres participen equitativamente en la distribución de los beneficios
	El objetivo es satisfacer las necesidades de cada género en un contexto con las relaciones sociales de clase, etnia, religión y localización geográfica.
	Implica cambio de actitudes; procedimientos ligados a procesos de negociación y debate respecto a la redistribución de recursos de poder dentro de los hogares, la sociedad, el Estado y el sistema global.

Para determinar si un proyecto integra la perspectiva de género podríamos hacer las siguientes preguntas:

- ¿Se refieren los objetivos del proyecto explícitamente a las mujeres y hombres, incluyendo las necesidades prácticas y estratégicas?
- ¿Describe la aplicación de estrategias de consulta y participación?
- ¿Se ha considerado la división sexual del trabajo prevaleciente en la comunidad, de acuerdo con a la aplicación del perfil de actividades?
- ¿Se ha considerado quienes tienen el acceso y control de los recursos en el hogar y la comunidad, incluidos los del proyecto?

- ¿Se ha identificado a beneficiarios y beneficiarias del proyecto?
- ¿Se han considerado los factores de influencia sobre la participación de mujeres y hombres?
- ¿Se han previsto mecanismos para realizar el seguimiento del impacto de género?



Tarea:

- Determinar cuando los proyectos de desarrollo poseen perspectiva de género.
- Identifique las preguntas para determinar si un proyecto integra la perspectiva de género.

Tema 3: Diferencia entre acceso y control de los recursos

El derecho a acceder, usar y controlar los recursos, es muy importante para la capacidad de las personas de generar ingresos, aprovechar las oportunidades económicas y hacer frente a las dificultades exigencias económicas y sociales. Existen personas, especialmente mujeres que no poseen control sobre los recursos, algunas ni siquiera tienen acceso a ellos.

¿Cuál es la diferencia entre acceso y control de los recursos?



Con la palabra acceso aludimos a la entrada o camino que lleva a introducirse en algo. Así hablamos de libertad de acceso a los sitios públicos o de restricción al acceso en lugares privados. Se puede tener el acceso pero, ya dentro no se puede utilizar lo que ahí se encuentra.

En nuestro tema significaría la posibilidad real de llegar y utilizar los recursos pero no implica el dominio sobre los mismos, lo que sería control de recursos.

El hecho de acceder a algo, por lo general, tiene una connotación positiva ya que supone la posibilidad de utilizar los recursos; sin embargo, lo mejor es, además del acceso, tener la posibilidad de controlar esos recursos.

Como a la mayoría de mujeres no se les visibiliza su trabajo, no se considera que tenga derecho u oportunidades para acceder a recursos y beneficios ni menos aún en el control de los mismos.

Veamos algunos ejemplos:

- Las mujeres encuentran más obstáculos, que los hombres, para incorporarse a la fuerza de trabajo asalariada.
- La mayoría de mujeres tienen acceso a la vivienda; sin embargo son muy pocas las que poseen título de propiedad.
- Las mujeres tienen acceso más limitado que los hombres al capital, la tecnología, la educación y la capacitación.
- Además del poco acceso a la tierra, las mujeres también encuentran dificultades en el acceso al agua de riego.



Tarea:

Establecer la diferencia entre acceso y control de los recursos
Determinar estrategias para lograr el acceso y, después garantizar el control de los recursos por parte de las mujeres.

Tema 4: Indicadores sensibles al género



Indicadores son los datos o informaciones que sirve para conocer o valorar las características y la intensidad de un hecho o para determinar su evolución futura. Son puntos de referencia, que brindan información cualitativa o cuantitativa.

Los indicadores son estándares que miden los logros de un proyecto. Son índices, cifras, hechos, opiniones o percepciones que revisan y miden cambios de condiciones.

Los indicadores pueden ser cuantitativos, cantidad como el número de mujeres en la junta directiva, o cualitativos, expresan cualidades, características o fenómenos intangibles. Se refieren a percepciones, opiniones, prácticas, habilidades, etc. como la calidad de los procesos de capacitación que tuvieron las mujeres.

¿Qué son indicadores sensibles al género?

Son indicadores que rastrean cambios relacionados con el género a través del tiempo. Su valor resulta de medir cómo se va logrando la igualdad o equidad de género.

Los indicadores de género toman en cuenta los roles de género y señalan los cambios en el estatus y rol del hombre y de la mujer a través del tiempo. Nos permiten ver en qué grado afecta un proyecto los roles de género y de qué manera confirma o descuida la discriminación de género.

Existen muchos tipos de indicadores que pueden utilizarse, según la naturaleza del proyecto o institución.

Tipos de Indicadores	De Acceso (Tener los medios para acceder a recursos y a la información) Porcentaje de mujeres con acceso a los recursos. Calidad de los accesos. Posibilidades de control de recursos, etc.
	De Incidencia (proceso de propiciar cambios) calidad de la incidencia, porcentaje de cambios logrados por las mujeres, etc.
	De Empoderamiento (oportunidades de acceso a capacitación de calidad; el fortalecimiento de la participación en la toma de decisiones, etc.) Porcentajes de capacitaciones de calidad recibidas por las mujeres, etc.
	De Organización (Se refiere al acceso a las estructuras de dirección, acceso a la información estratégica, etc.) Porcentaje de mujeres en puestos de dirección, etc.

Criterios para la selección de indicadores

Válidos	➡	Miden lo que realmente se quiere medir
Objetivos	➡	Se obtiene el mismo resultado cuando la medición es hecha por personas distintas en situaciones análogas
Sensibles	➡	Capaces de captar cambios ocurridos en la situación o momentos analizados
Sencillos	➡	Se pueden obtener sin muchos cálculos
Agiles	➡	Los datos se encuentran fácilmente

Los indicadores de género también se pueden clasificar en:

De Impacto	➡	Miden cambios sostenibles y de largo plazo en las mujeres y los hombres; variaciones en los niveles de pobreza, calidad de vida, actitudes, prácticas y relaciones (incluidas las de género)
De Producto	➡	Miden la utilidad inmediata de los productos entregados por las instituciones; cambios en la posición de mujeres y hombres en la familia, las instituciones y en los niveles asociativos
De Efectos	➡	Miden efectos de mediano plazo o de mayor alcance que contribuyen al logro del impacto
De Proceso	➡	Monitorean logros, procesos, uso de recursos, quién y cómo decide su uso, si se promueve la participación de mujeres, etc.
De Riesgo	➡	Miden la influencia de factores externos que contribuyen al éxito o fracaso del proyecto: socioeconómicos, legales, etc.
De Insumos	➡	Se refieren a recursos asignados al proyecto: financieros, humanos, infraestructura, capacidad institucional.

Elaborando Indicadores

Se trata de encontrar indicadores para cada una de las dimensiones. En el caso del concepto "calidad de vida en el trabajo", para la dimensión "participación" se establece los siguientes indicadores: Información, grado y bases normativas, contenido y asuntos, y nivel de participación y control, entre otros. Para la elaboración de los indicadores en cada uno de los niveles en los que se intervienen (objetivos, resultados, actividades), cumpliendo el criterio de ser objetivamente verificables deben responder al menos a cinco elementos:



La cantidad: ¿cuánto?

La calidad: ¿qué?

El grupo meta: ¿quién?

El tiempo / periodo: ¿cuándo empieza y cuánto dura?

El lugar / sitio: ¿dónde?

Algunos ejemplos de categorías de indicadores sobre cultura institucional son los siguientes

- Capacidad de la organización para la resolución de conflictos, incluidos los conflictos de género
- Preocupación porque los hombres y mujeres del organismo concilien su vida laboral, familiar y personal
- Valoración negativa del logro conseguido a costa de las relaciones personales, salud, vida personal, etc.
- Cuestionamiento de valores institucionales que discriminan a las mujeres (por ejemplo, la disponibilidad total hacia el trabajo del organismo)
- Equilibrio en la valoración atribuida a las actividades que mayormente hacen uno u otro sexo
- Equilibrio en la valoración atribuida a los estilos de gestión de ambos sexos.
- Preocupación por crear ambientes laborales donde no prosperen las relaciones personales discriminatorias (actitud beligerante frente al machismo, adultismo, homo-lesbofobia, racismo, etc.)

**Tarea:**

Elaborar un cuadro sinóptico que contenga las 2 clasificaciones de los indicadores planteados en esta guía.

Determinar la principal utilidad de una política de género institucional
Enumerar los principios y valores que debe tener la política de género de una institución. Mencionar y explicar cada uno.

Tema 5: Necesidades prácticas e intereses estratégicos

La distinción entre necesidades prácticas e intereses estratégicos de género es de gran importancia, pues son formulados de distinta manera y tienen diferentes implicaciones para la subjetividad de mujeres y hombres.

Las **necesidades prácticas** de género son aquellas que las mujeres tienen por desempeñar los roles de género tradicionalmente asignados -como madre, esposa y ama de casa. Se formulan a partir de las condiciones materiales



concretas en que viven, como consecuencia de su ubicación dentro de la división genérica del trabajo y son formulados por las propias mujeres, que viven dichas condiciones; responden a la percepción de una necesidad inmediata, generalmente asociada a las funciones de madre, esposa y responsable del bienestar familiar, y no generan cambios radicales tales como la

emancipación de las mujeres o la igualdad entre los géneros.

Los **intereses estratégicos** de Género se formulan a partir del análisis de la subordinación de las mujeres con respecto de los hombres. Los intereses estratégicos derivan no de los esfuerzos de las mujeres por cumplir con sus obligaciones tradicionales, sino de su creciente toma de conciencia acerca de que las estructuras de dominio y privilegio masculino son imposiciones sociales y, por tanto, susceptibles al cambio.

Aunque estos intereses varían según el contexto cultural y sociopolítico en que se desenvuelven las mujeres y los hombres, las mujeres pueden unirse alrededor de los siguientes aspectos:

- a) El control masculino del trabajo de las mujeres.
- b) El acceso restringido de las mujeres a los recursos económicos y sociales valiosos y al poder político, como resultado de una distribución muy desigual de los recursos entre los géneros.
- c) La violencia masculina y el control de la sexualidad de las mujeres.

Son ejemplos de necesidades prácticas de género la alimentación, el agua, la leña, la vivienda, la educación, la atención sanitaria, etc.

Se formulan a partir de las responsabilidades adscritas según la división generalizada del trabajo y según los roles de género tradicionalmente asignados: madre, esposa, ama de casa. Están relacionadas con áreas específicas y con situaciones de insatisfacción, de falta de recursos

Ejemplos intereses estratégicos serían la división generalizada del trabajo, las desigualdades en el acceso a él, el control de los ingresos, la doble normatividad sexual, el concepto de familia, la doble valoración de la maternidad y la paternidad, la violencia de género como poder o dominio, el acceso y el control de los recursos y los beneficios, la discriminación cultural de las mujeres y de lo femenino, el desigual acceso a la participación y al poder en la toma de decisiones en los niveles familiar, comunitario y social.



Tarea:

- Explicar y ejemplificar las diferencias entre necesidades prácticas e intereses estratégicos de género.
- Explicar y ejemplificar las diferencias entre acceso y control de los recursos.
- Definir los indicadores sensibles al género
- Establecer la diferencia entre indicadores de impacto e indicadores de efecto.

Construcción de la política institucional de Género



Objetivos

Este Módulo se propone:

- Diferenciar la política de género y política con enfoque de género.
- Determinar las clases de políticas en relación al género
- Establecer el proceso y condiciones para elaborar una política de género
- Determinar los elementos de una política de género

Contenidos

- Diferencia entre política de género y política con enfoque de género
- Clases de políticas en relación al género
- Proceso y condiciones para elaborar una política de género
- Elementos de una política de género

Tema 1: Diferencia entre política de género y política con enfoque de género

Empecemos por definir política.

Política es un enunciado que demuestra el compromiso institucional respecto a una determinada temática, es un marco que señala lo que esto significa en el contexto del quehacer institucional o sectorial.

Las políticas, en general, surgen para dar respuestas a problemas o situaciones que demandan atención, consideradas prioritarias para la institución y sus contenidos orientan y fijan el rumbo de la acción para lograr las respuestas y soluciones satisfactorias para la institución y los grupos poblacionales con los que trabaja.

Es así que las políticas representan: principios, normas y objetivos. También expresan un curso de acción respecto al problema o tema. Son formuladas explícitamente para abordar o erradicar determinado problema, deben ser aprobadas por las instancias de toma de decisiones y asumidas por todo el personal de la institución.

Una política de género es un documento adoptado una institución y fruto de un proceso de reflexión interno participativo, donde se articulan las principales directrices o líneas de acción identificadas como necesarias para avanzar hacia la equidad de género.

La diferencia entre Política de Género y Política con Enfoque de Género sería que en la primera existe una Transversalización del enfoque de género; es decir que abarca todos los ámbitos de la institución. En cambio, Política con Enfoque de Género sería una estrategia focalizada, en uno o varios aspectos institucionales, por ejemplo, en un programa o un proyecto o en un área.



Tarea:

Determinar la diferencia entre política de género y política con enfoque de género.

Tema 2: Clases de políticas en relación al género

Las políticas institucionales de género se pueden clasificar de la siguiente manera:

Políticas ciegas al género: Son aquellas que aparentemente benefician a toda la población, pero que tienen algún componente que puede excluir a las mujeres. Por ejemplo: uno de los requisitos para otorgar un crédito agrario es que el solicitante pueda respaldarlo con una propiedad. En apariencia se trata de un requisito neutro, pero en realidad es discriminatorio porque sólo un porcentaje muy reducido de mujeres cuenta con un título de propiedad.

Políticas conscientes del género. En esta se asume que los actores del desarrollo son tanto las mujeres como los hombres, y que ambos son afectados de manera diferente, y a menudo desigual, por sus intervenciones. También reconoce que los roles y actividades de mujeres y hombres son diferentes y que, por tanto, ambos pueden tener distintas (y a menudo conflictivas) necesidades, intereses y prioridades.

Las políticas conscientes de género también las sub dividen en tres grandes ámbitos:

1. ***Políticas neutrales de género:*** se basan en una detallada información sobre los diferentes roles y responsabilidades de mujeres y hombres de modo que los recursos del proyecto sean asignados de manera eficiente. Retomando la división genérica del trabajo y el distinto acceso de mujeres y hombres a los recursos y el poder. En ellas se plantea que la intención no es cuestionar las desigualdades de género sino beneficiar a ambos grupos en términos de sus necesidades prácticas.

2. ***Políticas específicas de género:*** el reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres conduce a políticas que las favorecen, poniendo a su disposición recursos que ellas pueden controlar o actividades de las que pueden beneficiarse directamente. Sin embargo contribuyen a mantener intacta la posición de las mujeres en la sociedad respecto a los hombres, ya que no cuestionan las relaciones de poder ni la subordinación de las mujeres hacia los hombres.

3. Políticas redistributivas de género: Intentan cambiar las relaciones de género existentes para hacerlas más equitativas, justas y solidarias, redistribuyendo los recursos, las responsabilidades y el poder entre mujeres y hombres.



Tarea:

Establecer las diferencias entre políticas neutrales, específicas y redistributivas de género.

Tema 3: Proceso y condiciones para elaborar una política de género



Teniendo claridad y conciencia en la adopción de la política de género veamos el proceso y las condiciones para hacerlo.

Primero hay que entender la necesidad de una política de Género. Entendiendo que significa la priorización y articulación de las acciones en torno a la transversalización del enfoque.

Segundo, hay que elaborar un diagnóstico institucional que nos revele la situación actual y real.

Tercero, se debe montar un proceso de reflexión y discusión alrededor de la temática de género en la institución y en las áreas de intervención comunitaria.

Cuarto se elabora el instrumento en forma participativa.

Quinto se socializa la política con todas las personas involucradas, directa e indirectamente.

Para implementar la política se requieren condiciones previas que son:

- Voluntad política de la estructura de decisión institucional.
- Socializar la intención con el personal y el resto involucrados/as el proceso anunciándolo entre todo el personal de la institución.
- La voluntad política de las personas titulares se debe reflejar en su participación directa en el proceso.
- Contar con los recursos que el proceso requiere.
- Disponer con el tiempo necesario para que todo el personal participe
- Contar con un equipo de trabajadores/as sensibilizados/as: personas sensibilizadas en género y activas que sean "motor" de los cambios.

Además, se debería contar con las siguientes condiciones deseables:

- Realización previa de procesos de sensibilización entre las personas involucradas.
- Disponer con mujeres organizadas
- Contar con la Unidad de Género en la institución

Una estrategia recomendable sería empezar desde dentro hacia fuera y de lo personal hacia lo colectivo.



Tarea:

Determinar las fases y condiciones para elaborar una política de género

Tema 4: Elementos de una política de género

Los tres componentes principales de cualquier política son:

- los principios que la orientan (la ideología o argumentos que la sustentan)
- los instrumentos mediante los cuales se ejecuta (incluyendo aspectos de regulación, de financiamiento, y de mecanismos de prestación de las políticas)

Las características que deberían tener una Política con enfoque de género son:

- Oportunidad. Significa que las personas accedan a los servicios que necesitan, cuando las necesitan. Se requiere una mayor agilidad en los resultados esperados, la gente requiere ver que sus necesidades están siendo satisfechas.
- Calidad. Que además de oportunos, las personas accedan a servicios que efectivamente atiendan sus necesidades en la manera más adecuada, técnica y humanamente. El hecho que una política sea implementada no quiere decir que conlleve calidad. Generar apaga fuegos sólo traen mayores problemas en el futuro, es por esto que se necesitan instrumentos que realmente contribuyan al desarrollo humano y social.
- Transparencia. Es decir, que las Políticas sean resultado de participación real y consciente, respetando las "reglas de juego" claras y aplicadas por igual, sin preferencias.
- Apropiación Social. Significa la resolución de problemas concretos para la transformación de la realidad. Requerimos de Políticas congruentes a las necesidades, ya que en ocasiones se instrumentan aquellas de difícil acceso y sabiendo de antemano que no van a funcionar.



Tarea:

Determinar y describir los componentes de una política de Género.

Técnicas y Herramientas con enfoque de Género



Objetivos

Este Módulo se propone:

- Determinar la importancia y los fundamentos de las Herramientas Participativas con enfoque de género.
- Analizar los conceptos básicos de las Herramientas Participativas con enfoque de género.
- Diseñar los procesos generales de las Herramientas Participativas con enfoque de género.
- Ilustrar ejemplos y listados de Herramientas Participativas con enfoque de género.

Contenidos

- Importancia de las Herramientas Participativas.
- Conceptos básicos de las Herramientas Participativas.
- Fundamentos de las Herramientas Participativas.
- Ejemplos de Herramientas Participativas.

Tema 1: Importancia de las Herramientas Participativas

Las personas que trabajan necesitan herramientas para facilitar su labor y, si estas herramientas son las adecuadas el camino hacia el logro de los objetivos estará más asegurado.



Las personas que trabajan en el área social también necesitan herramientas adecuadas que les faciliten y aseguren la acción y soluciones colectivas que se fundamenten en la participación plena de las personas actoras de esos esfuerzos, y que conduzcan a una práctica consciente y transformadora de su realidad.

En este módulo se indican algunas técnicas o herramientas participativas alrededor del enfoque de género.

Tema 2: Conceptos Básicos de las Herramientas Participativas



■ El Cambio

Para cambiar la realidad deberíamos empezar por cambiar nosotras y nosotros mismos; no basta con mirar de otra manera, ni siquiera de pensar diferente, la idea es actuar de modo distinto: Ser...otro Ser.

En la misión de reconstruir nuestras organizaciones debemos explorar, reflexionar, descubrir y actuar colectivamente sobre esa realidad que deseamos cambiar; poniendo sobre el tapete todos los pensamientos, las ideas y los esfuerzos de las personas involucradas.



No lo conseguiremos si nos cerramos a los nuevos pensamientos. Es difícil cambiar si no se reconoce el verdadero valor y las ventajas de las nuevas formas. Empecemos, pues, rompiendo el cerrojo a las mentes; eliminando las resistencias al cambio y, demos los primeros pasos con decisión y colectivamente.

■ Nuevas Formas de Ver

A veces nos sentimos insatisfacción con la realidad, deseamos cambiarla... actuamos y poco o nada cambia. ¿Por qué no logramos el éxito? Podría ser que lo estemos intentando desde nuestras tradicionales formas de percibir las cosas, con las mismas herramientas de siempre. Empecemos por revisar nuestras concepciones.



Percepciones Tradicionales

Se asignan roles y características específicos por el sexo de las personas

La participación es informar a las personas para que hagan lo que han decidido otras, dejando intactas las relaciones de dependencia

Se piensa que todo el mundo percibe y siente la realidad de la misma manera. La realidad... es la realidad.

Las situaciones sociales son complejas y, generalmente, están cubiertas por un velo que no nos permite verlas en sus verdaderas dimensiones. No se considera necesaria la visualización de la realidad, basta la abstracción mental.

Nuevas formas de Percibir

Se diferencia sexo de género; evitando en androcentrismo, el patriarcado, el lenguaje sexista, la ginopia, Determina mecanismos para superar las inequidades de género, etc.

La participación no es concedida, es un derecho que involucra equitativamente a las personas en los procesos de trabajo y las decisiones. Las personas en desventaja deben ser empoderadas para garantizar la equidad.

La percepción de la realidad se considera un proceso individual y diferenciado de acercamiento a la realidad, que se interpreta de forma subjetiva.

La realidad debe visualizarse de manera que queden "objetivamente" visibles las distintas formas de percibir la realidad, lo que facilita su reflexión y el accionar sobre ella.



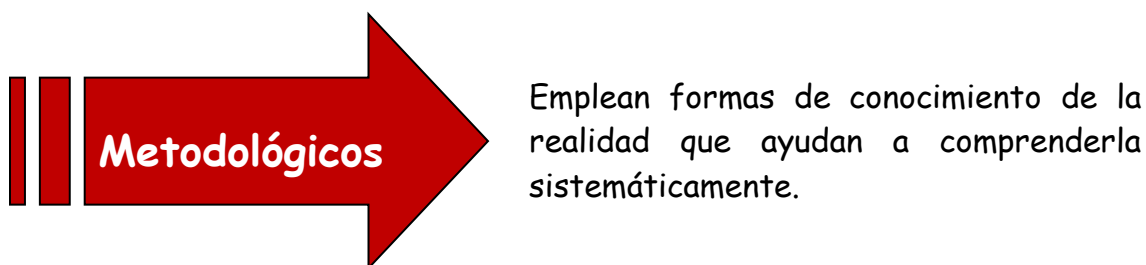
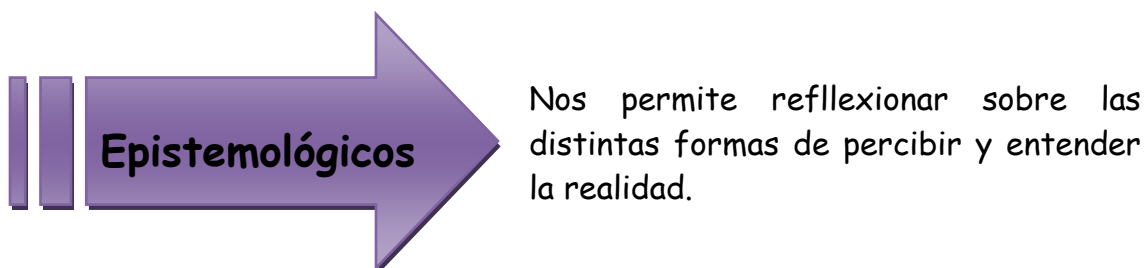
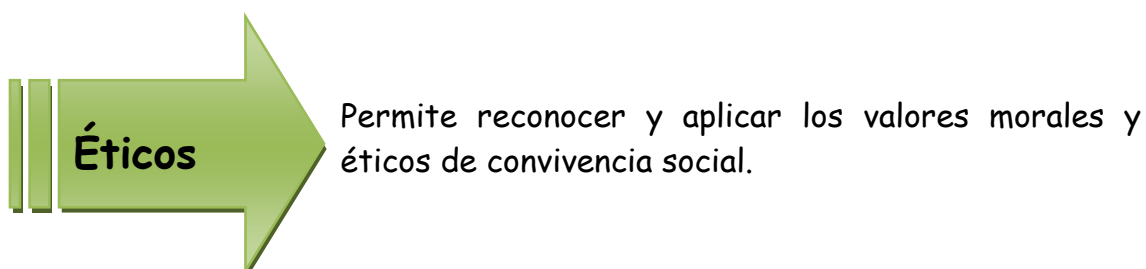
Tarea:

- Explique la importancia de las herramientas participativas.
- Determine qué deberíamos entender por participación, visualización, percepción, comunidad, mujer y hombre.

Tema 3: Fundamentos de las Herramientas Participativas

Las herramientas participativas requieren de personas con actitudes creativas, dialógicas, abiertas y progresistas.

Las herramientas participativas se fundamentan en los aspectos éticos, epistemológicos y metodológicos. Veamos.



Las herramientas participativas:

- Facilitan un acercamiento y develación de la realidad más rico, complejo, holístico que toma en consideración las diferentes percepciones de las personas involucradas.
- Parten de la idea de que todas las personas tienen los mismos derechos pero diferentes posibilidades de acceso a ellos.
- No elude la visualización de los conflictos; más bien aclara las diferentes posiciones e intereses para iniciar un proceso transparente de negociación y conversión de los conflictos.
- Facilita un diálogo franco entre hombres y mujeres para romper el androcentrismo, el sexismo y la ginopia mejorando la relación equitativa con énfasis en la discriminación positiva.
- Están previstas para ser utilizadas en forma grupal.
- Se adaptan mejor a un enfoque interdisciplinario.

La cantidad de herramientas participativas es mucha y variada que deberían ser consideradas como complementarias; ninguna es suficiente para garantizar un diagnóstico integral y se clasifican en:

Matrices	Mapas	Diagramas	Flujogramas
•Son cuadros que permiten ordenar las ideas en forma lógica, para cruzar criterios y jerarquizar.	•Son representaciones simplificadas de la realidad.	•Representan la presencia o ausencia de la variación de intensidad de los fenómenos en el tiempo.	•Presentan esquemáticamente las relaciones entre diferentes elementos, con relación causa efecto, secuencia, etc.

Ante tanta variedad de herramientas participativas ¿cómo seleccionar las relacionadas con el enfoque de género?

La respuesta a esta pregunta es compleja, depende del propósito, de las posibilidades de recabar información, etc. Además, casi todas las técnicas o herramientas participativas pueden adaptarse al tema de género. En el próximo tema lo veremos a mayor profundidad.



Tarea:

- Mencione la importancia de cada uno de los fundamentos éticos, epistemológicos y metodológicos de las herramientas participativas.
- ¿Cómo visualizan la realidad estudiada las herramientas participativas?
- ¿Qué herramientas participativas conoce que se pueden aplicar a un diagnóstico de género institucional?

Tema 4: Ejemplos de Herramientas Participativas

Entre la variedad de técnicas o herramientas participativas se pueden citar: lluvia de ideas, análisis organizacional, diagrama del poder, línea de tiempo, línea de tendencias, mapa de acceso a los recursos, matriz de análisis de tomas de decisiones, matriz de análisis de conflictos, calendario de actividades por género, análisis de beneficios, árbol de problemas, matriz de priorización, análisis FODA, árbol de ingresos y egresos, etc.

Veamos cuatro ejemplos de herramientas participativas para el diagnóstico de género.

Lluvia de Ideas

El objetivo de esta técnica es obtener información u opiniones pertinentes, en forma rápida, con un grupo reducido de personas directamente involucrada en la dinámica institucional.



Procedimiento.

1. La herramienta se introduce con una pregunta abierta sobre el tema, por ejemplo, "las relaciones entre compañeros y compañeras"
2. Cada persona escribe en su tarjeta cómo cree que son las relaciones entre compañeros y compañeras dentro de la dinámica de trabajo institucional: de respeto, de acoso, de colaboración, discriminativas, etc.
3. Todas las tarjetas son colocadas en el papelógrafo o en la pizarra.
4. Se agrupan las tarjetas afines, se eliminan las repetidas en consenso.
5. Cada una de las tarjetas se lee y discute.
6. Se elabora el listado de formas de relación entre el personal, utilizando el árbol de causas y efectos se analizan los elementos del listado.

El Puente de las Discriminaciones

El objetivo de esta técnica es vivenciar las relaciones de discriminación sentidas en la dinámica institucional.



Procedimiento.

1. La herramienta se introduce cuando la persona que facilita pide al grupo que se ubiquen en un extremo del salón y que atravesase el puente; es decir que se ubiquen al otro extremo si alguna vez se han sentido humillad@s, discriminad@s u oprimid@s.
2. Se les pide que observen las actitudes mostradas por las personas que atraviesan el puente como a las que se quedan sin hacerlo.
3. Se forman parejas donde se comparte cómo se sintieron al pasar; al ver como pasaban l@s demás; al quedarse en el grupo no discriminado, etc.
4. Cada pareja expone sus conclusiones en plenaria, donde se analiza si las discriminaciones expuestas en la dinámica eran percibidas en el ambiente laboral; qué acciones se podrían hacer para disminuirlas o eliminarlas, etc.

Mapeo de Desventajas y Privilegios

El objetivo de esta técnica es analizar las desigualdades en la construcción de la identidad y la subjetividad de mujeres y hombres.



Procedimiento.

1. La herramienta se introduce con la formación de cuatro equipos de trabajo.
2. El equipo uno elaborará un listado de "privilegios" que poseen las hombres sobre otros hombres; sobre las mujeres; privilegios que se convierten en desventajas; etc.
3. El equipo dos elaborará un listado de "privilegios" que poseen las mujeres sobre otras mujeres; sobre los hombres; privilegios que se convierten en desventajas; etc.
4. El equipo tres elaborará un listado de "obstáculos y desventajas" que poseen las mujeres de otras mujeres; de los hombres; desventajas que se convierten en ventajas; etc.
5. El equipo uno elaborará un listado de "obstáculos y desventajas" que poseen los hombres de otros hombres; de las mujeres; desventajas que se convierten en ventajas; etc.
6. Cada equipo diseñará la socialización creativa en plenaria donde se sacarán conclusiones y recomendaciones al respecto.

Horario de Actividades por Género

El objetivo de esta técnica es desarrollar un aprendizaje mutuo, entre hombres y mujeres, sobre el aporte real de la mujer en las actividades del hogar; es el ejercicio más sencillo y convincente para disipar los mitos sobre el papel "limitado" de la mujer.



Procedimiento.

1. La herramienta se introduce estableciendo tres equipos de trabajo: uno totalmente femenino, otro masculino y el tercero, mixto.
2. La facilitación explica que en cada grupo se elaborará dos líneas de tiempo (horario dominical) una correspondiente a las tareas desempeñadas por los hombres y la otra, a las mujeres: a qué hora se levanta, enumerar sin omitir nada, con la hora correspondiente, todas las actividades que lleva a cabo en el día hasta acostarse en la noche.
3. Cada equipo diseñará la socialización en plenaria donde se determinará: ¿Cuántas horas diarias trabaja cada una? ¿Cuántas actividades diferentes lleva a cabo en un día? y se sacarían conclusiones y recomendaciones.



Además se pueden desarrollar técnicas como: el comal del poder institucional; la matriz de las tomas de decisiones institucionales; el árbol de problemas; la matriz de priorización; el FODA de Género institucional; el calendario estacional de actividades con enfoque de género; análisis de canciones y dichos sobre hombres y mujeres para discutir papeles de género; el diagrama del impacto; los ríos de la vida personales e institucional; los Ositos de Peluche; etc.

Referencias Bibliográficas



-  Chambers R. 1992 Methods for analysis by farmers: the professional challenge. Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton, Gran Bretaña.
-  Chambers R. Shortcut and participatory methods for gaining social information for projects. In: Putting People First.
-  Chambers R. 1990 A workshop on Participatory Learning Methods. MYRADA, PRA-PALM Series #1. Bangalore, India.
-  Chambers R. 1995 Participatory Rural Appraisal and South Africa. PTD Workshop, Intermediary Technology, Bedford, Gran Bretaña.
-  Chambers R. 1994 All power deceives. IDS Bulletin Vol. 25(2) 1994. 14-26.
-  Chambers R. Ed. 1989 frst. Farmer innovation and agricultural research. Intermediate Farmer Technology Publications, London, Gran Bretaña.
-  Davis Case, D'Arcy "Herramientas diagnóstico, seguimiento y la evaluación participativos en el Desarrollo Forestal Comunitario. Manual de Campo N° 2" Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. FAO Roma, 1992
-  De la Cruz, C. (1998): Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo.

Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior, Vitoria- Gasteiz.



Gohl E. Et al. 1993 Pequeña guía al seguimiento participativo del impacto "PIM". FAKT-Stuttgart, Alemania.



IWID n.d. Gender and participatory approaches: implications and experiences. Initiatives: Women in Development. Madras, India.



Rudqvist A. 1991 Métodos de trabajo de campo para consultas y participación popular. Programa de Participación Popular, Informe 9, Departamento de Antropología, Universidad de Estocolmo, Suecia.



Proyecto PROEQUIDAD (1995), Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres. Manual de Capacitación. Santafé de Bogotá: GTZ-DNP.



Rudqvist A. 1991 Pautas para consultas y participación popular en procesos y proyectos de desarrollo. Programa de Participación Popular, Informe 9, Departamento de Antropología, Universidad de Estocolmo, Suecia.



Thomas-Slayter B. 1993 Tools of gender analysis: a guide to field methods for bringing gender into sustainable resource management. ECOGEN, Clark University, USA.

ONGs con Enfoque de Genero

