



GUIA DE TRABAJO PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO – MUNICIPALIDADES



ASOCIACION DE EDUCACIÓN POPULAR "CIAZO"

Municipalidades 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	Pag.
1- Teoría de Género	Sexo y género como categoría de análisis	4
	Estereotipos y su clasificación	11
	División sexual del trabajo	15
	Mecanismos institucionales para la igualdad de Género	18
	Políticas de acción positiva	20
2- Mapa de las Desigualdades	Enfoque mujer en el desarrollo y género en el desarrollo	22
	Necesidades prácticas e intereses estratégicos de género	26
	Condición y posición de la mujer con respecto al hombre	29
	Acceso y el control de los recursos	35
	Medición del empoderamiento y equidad en proyectos	37
3- Género en la Comunicación y el Lenguaje	Androcentrismo en el lenguaje	49
	Lenguaje sexista	52
	Inclusividad en el lenguaje	57
	Comunicación asertiva	60
4. Relaciones de Poder y Violencia de Género	Tipos de Violencia	63
	Ciclo de la Violencia	65
	Acoso, agresión y violación sexual	68
	Plan municipal de prevención de la violencia contra las mujeres	70
5. Género en la Cultura Institucional	Enfoque Organizacional con Perspectiva de Género	77
	Cultura Organizacional	78
	Hacia una Organización Equitativa	82
	Diagnóstico Institucional	85
	Marcos Analíticos de Género	89
	Evaluación de impacto de género	91
6. Construcción de la Política Municipal de la Mujer	Política de género y política con enfoque de género	98
	Clases de políticas en relación al género	99
	Elaboración de la política de género	100
	Elementos de la política de género	102
Referencias Bibliográficas		104

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 La Asociación de Educación Popular “CIAZO” con la colaboración del Consejo de Educación Popular de América Latina y El Caribe CEAAL-El Salvador, con el auspicio de Educación Sin Frontera, 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.

Esperamos que este esfuerzo sea de utilidad a las municipalidades salvadoreñas que enfrentan el desafío de transformar en clave de género, sus políticas, planes y servicios municipales para la superación de desigualdades entre mujeres y hombres en sus municipios.

Teoría de Género

Módulo

1

Objetivos

Este Módulo se propone:

- Analizar el sexo y el género como categoría de análisis
- Distinguir Estereotipos y su clasificación
- Analizar la división sexual del trabajo
- Determinar los mecanismos institucionales para la igualdad
- Analizar las políticas de acción positiva

Contenidos

- Sexo y Género como Categorías de Análisis
- Estereotipos y su Clasificación
- División Sexual del Trabajo
- Mecanismos Institucionales para la Igualdad
- Políticas de Acción Positiva

Tema 1: Sexo y Género como Categoría de Análisis

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.

El hábil arquero Yi los oyó y les dijo:
-Sin arco, ¿cómo puedes disparar la flecha? y sin flecha, ¿Cómo puedes dar en el blanco?



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.



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 machos y hembras en lo relativo a sus papeles reproductivos



Tarea:

Leído el texto anterior determine:

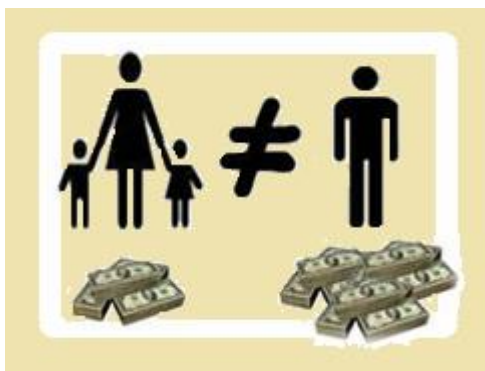
- ¿Cuál sería la diferencia entre sexo y género?
- Elabore una matriz con las semejanzas y diferencias entre “sexo” y “género”.

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.

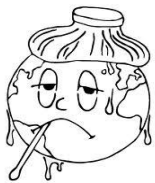
Para desarrollar procesos de análisis sobre el enfoque de género, deberíamos interesarnos en la historia de las mujeres pero no referirnos sólo a las mujeres; del mismo modo que un historiador de las clases sociales no puede centrarse sólo en el estrato campesino.

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%.

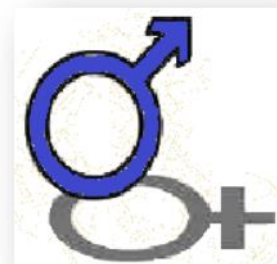
Es decir más de la mitad de la población salvadoreña son mujeres; en otras palabras, las mujeres constituyen la mayoría en el pulgarcito de América.

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:

a. 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?

b. Discuta en pequeños grupos las respuestas y diseñen creativamente su socialización.

c. Expongan en plenaria las respuestas grupales.

d. 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 se puede encontrar entre este ejercicio y la “división sexual del trabajo”?

Tema 2: Estereotipos y su Clasificación



La palabra "estereotipo" procede de los vocablos griegos stereos ('sólido') y typos ('marca'); es decir, el estereotipo es una especie de marca fuerte que se le tribuye a las personas.

Los Estereotipos consisten en una imagen elaborada y aceptada por la mayoría de las personas como representativa de un determinado grupo. Esta imagen se forma a partir de una concepción estática sobre las características generalizadas de los miembros de esa comunidad.



Un estereotipo es una opinión ya hecha que se fija en la mente como un molde o cliché. Es un juicio de valor que se impone a un grupo de personas y acaba por creerse como cierto.



Los estereotipos de género dan una idea simplificada y generalizada de los roles de hombres y mujeres, tanto doméstica como socialmente. Se pueden aprender en el hogar, la escuela y los medios de comunicación.






Definir a los hombres y mujeres a través de estereotipos puede afectar su forma en que viven, trabajan y se relacionan. La forma en que una persona ajusta en estos estereotipos puede afectar su autoestima.



Los estereotipos están a nuestro alrededor; los aprendemos desde muy jóvenes en formas sutiles; por ejemplo, los niños y las niñas tienen que actuar de forma diferente y estas expectativas pueden persistir durante toda la

vida. Por lo tanto es importante no someter a las niñas y niños a los estereotipos, incluyendo los basados en el género, raza, nacionalidad, capacidad y orientación sexual.

Algunas Características de los Estereotipos:

-  Suele comparar a un grupo con otro; resultando, muchas veces, despreciativo y/o ofensivo para uno de los grupos.
-  Generalmente se basa en conductas caducas que se transmiten de generación en generación, y contribuyen a continuar las relaciones de poder de un grupo sobre el otro.
-  No tiene en cuenta las individualidades y la diversidad, generaliza a todas las personas de ese grupo por igual.
-  Es subjetivo, no se basa en hechos reales ni demostrables científicamente.
-  Son juicios de valor que nos hacen tener expectativas sobre las personas antes incluso de conocerlas.

¿Qué podemos hacer?

Podríamos adoptar y aplicar una variedad de estrategias y métodos para mostrar a las niñas y los niños cómo mirar más allá de estas ideas estrechas. Veamos algunas:

- 💡 Auto observación. Las niñas y los niños observan el lenguaje y comportamiento de las personas adultas. Controla la forma en la que usan el lenguaje. Maestras y maestros deberíamos utilizar el lenguaje inclusivo.
- 💡 Reconocer las habilidades igualitariamente. Las y los docentes deberíamos elogiar al estudiantado de ambos sexos, igualmente para los mismos tipos de comportamientos y actividades.
- 💡 Igualdad de actividades. Una manera en la que las niñas y niños pueden aprender los estereotipos es en los recreos. Deberíamos asegurarnos de que participen de igual manera en actividades tradicionalmente asociadas a un género u otro.
- 💡 Modelos a imitar. Los niños y las niñas aprenden los estereotipos no sólo de sus educadores, sino también de los libros que leen. De ahí la importancia de facilitarles lecturas que abordan los estereotipos presentando personajes en papeles no tradicionales.

Clasificación de los estereotipos:

Clasificación de los Estereotipos	Étnicos	Es lo que caracteriza las diferentes culturas y razas los indígenas son feos" "las blancas son las más bonitas".
	de Género	Se refieren a las personas por su género: las mujeres son débiles y los hombres, fuertes.
	de Edad	Se refieren a las personas por su edad cronológica: los viejos no sirven para nada
	Nivel Socio económicos	Se refieren a las personas por su estatus social y económico: los pobres son haraganes
	Cultural	Se refieren a las personas por su nivel cultural: los estudiosos son aburridos

Una Historia Especial



Son dos ranas A y B, que viven juntas. La A trabaja como docente en la escuela y B trabaja atendiendo clientes en un almacén. A la A no le gusta el trabajo de B, pero no se queja mucho debido a los ingresos extras que obtienen.

Un día planean qué hacer. La B desea salir con sus amistades y divertirse. A prefiere ir al mercado y comprar los alimentos para la semana. Discuten y finalmente, B cede y ambas van juntas al mercado.

En el camino, presencian una riña. B desea intervenir y detener la pelea, pero A le dice que no se meta. B cede. Cuando terminan sus compras les queda poco dinero. La Rana A recuerda que deben conseguir regalos y sugiere que usen el dinero para esto. B está molesta porque hubiera preferido usar el dinero para comprar una revista, pero termina cediendo.

De regreso, una enorme águila las ataca. La Ranas piensan en escapar. B tiene rabia y A siente miedo. De alguna manera, logran llegar a casa y cierran la puerta. El águila toca la puerta. A se esconde y B decide abrir la puerta y enfrentar al águila.



Tarea:

Responder ¿Cuál de las ranas es macho y cuál es hembra y los argumentos de la elección?

Tema 3: División Sexual del Trabajo

Podemos decir que el trabajo es el *conjunto de tareas que se realizan para recibir remuneración o para satisfacer las necesidades humanas*.

La división sexual del trabajo es uno de los pilares básicos del sistema patriarcal para subordinar a las mujeres. Ellas han trabajado siempre, sus esfuerzos han sido fundamentales para el desarrollo de los pueblos. Sin embargo, esta aportación, frecuentemente, permanece invisible para la sociedad.

En las diferentes épocas y sociedades ha existido una división del trabajo en función del sexo, que responde a fenómenos sociales y culturales y que suponen una distinta valoración social, económica y simbólica. A la *distribución del trabajo, entre hombres y mujeres, se llama división sexual del trabajo*.

Se ha diferenciado las actividades para unas y otros, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo a las mujeres el ámbito doméstico, considerado como *reproductivo* y, a los hombres el ámbito público, considerando como *productivo*.



La división sexual del trabajo no corresponde *a una condición natural; es resultado de las formas de organización social y el reparto genérico del mundo: público (para los hombres) y privado (para las mujeres)*.

El ámbito reproductivo o privado abarca tareas relacionadas con la familia y las del hogar (lavar, planchar, cocinar, cuidar a las y los hijos pequeños, etc.). Es rutinario, monótono, no remunerado, sin vacaciones, seguro médico, jubilación ni vacaciones. Es invisible. Este trabajo se oculta porque visibilizarlo generaría la necesidad de buscar soluciones a la desigualdad que padecen las mujeres.



El trabajo del ámbito productivo o público, abarca las tareas relacionadas con la vida económica, política y social. Espacio adjudicado, por y para los hombres. Tiene que ver con las actividades productivas y mercantiles en las que se ejerce el poder y es remunerado. Es visible.



Ningún trabajo tiene más valor que otro; tampoco posee características que lo adjudique a un solo sexo. La confusión entre sexo y género producido una noción en la que los trabajos aparecen como *femeninos* o *masculinos*.

Veamos el siguiente esquema comparativo en los roles productivo, reproductivo y comunitario.

Rol Reproductivo

Comprende las actividades que se llevan a cabo en el hogar/Trabajo doméstico.

Mujeres	Hombres
Cuidan, educan y alimentan la familia; preparan alimentos, se encargan de la higiene y administración del hogar, etc.	Suelen no tener responsabilidades sistemáticas, colaboran puntualmente en tareas domésticas relacionadas con reparaciones de la casa.

Rol Productivo

Abarca actividades de generación de bienes y servicios/Trabajo remunerado

Mujeres	Hombres
<ul style="list-style-type: none"> - Reciben bajos salarios, actividades de servicio, en pequeñas empresas y con menores derechos laborales. - La labor productiva de la mujer se confunde con el trabajo doméstico. 	<ul style="list-style-type: none"> - Percibidos como los proveedores principales, incluso si están desempleados. - Tienen mejor acceso a empleo y salario. - Se organizan, generalmente, alrededor de su rol como trabajadores (gremios)

Rol Comunitario

Incluye las actividades tendentes al desarrollo de la comunidad.

Mujeres	Hombres
<ul style="list-style-type: none"> - Involucradas por las carencias de, agua, electricidad, etc. que necesitan para lavar, cocinar, etc. - Se involucran con organizaciones que trabajan en salud, viviendas, etc. - Tienden a ser implicadas, en trabajo voluntario, en la provisión y mantenimiento de servicios básicos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tienden a participar más activamente en luchas por carreteras, tierras, créditos y semillas para las cooperativas y asociaciones de productores.

Rol Político

Abarca las actividades asociativas y organizativas formales.

Mujeres	Hombres
<ul style="list-style-type: none"> - Tendencia a participar en niveles de base y ser relegadas en tareas “femeninas”. -Votantes y electoras. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tendencia a ser líderes y a participar en instancias de toma de decisiones importantes. - Votantes y elegidos.

¿Cómo afecta la división sexual del trabajo?

La división sexual del trabajo ha obstaculizado históricamente el acceso de las mujeres a los recursos y riquezas en condiciones de igualdad con los varones. Las desigualdades afectan el acceso, inserción y continuación de las mujeres en el mercado laboral, así como a los salarios y origina la feminización de la pobreza.

¿Qué podemos hacer?

La relación entre trabajo y tiempo es fundamental a la hora de comprender el reparto de los trabajos productivo y reproductivo entre mujeres y hombres.

Para lograr un cambio real, es preciso avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres en el reparto de responsabilidades, en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; aumentar los servicios de atención a la dependencia; etc.

Es imprescindible lograr un cambio de las pautas socioculturales que definen la relación entre trabajo y tiempo. Y, aún más, transformar el actual binomio hegemónico tiempo-dinero que traslada la lógica del beneficio empresarial y que cuantifica el tiempo en horas y las horas en dinero, al resto de ámbitos de la vida cotidiana.



Tarea:

Determinar cómo afecta a las mujeres la división sexual del trabajo.

Visualizar algunas propuestas para reducir o eliminar el impacto de la división sexual del trabajo.

Tema 4: Mecanismos Institucionales para la Igualdad

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 tienen **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 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 bienes, oportunidades, recursos y recompensas valorados por la sociedad, por lo que deben aplicarse acciones orientadas a eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres participar en igualdad de condiciones.

Debido a las desigualdades existentes, dar 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.



La mayoría las mujeres no ha podido hacer uso de estas oportunidades y la desigualdad se ha mantenido. El acceso no ha significado terminar con la discriminación. Hacen falta otras formas de intervención orientadas a remover los obstáculos reales para la participación de las mujeres en igualdad de condiciones.




Una manera efectiva de buscar y encontrar la igualdad de oportunidades y resultados es aplicando la Transversalización o mainstreaming del enfoque de género. El mainstreaming de género 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 todas las políticas a todos los niveles y en

todas las etapas por las personas actoras normalmente involucradas institucionalmente.

El mainstreaming de género implica:

- a) La equidad de género como meta.
- b) Cambios funcionales y estructurales: reorganización, mejora total. Desarrollo y evaluación de los procesos de toma de decisiones políticas.
- c) Nuevas maneras de idear y enfocar las políticas, cambios en la cultura organizativa institucional y técnicos conceptuales y analíticas basadas en el análisis de género.
- d) Involucrar a los "actores ordinarios" de las "políticas ordinarias" el proceso de elaboración de las políticas se reorganizan de forma que sus actores ordinarios sepan como incorporar una perspectiva de género.

La estrategia de mainstreaming de género se refiere de voluntad política, compromiso por parte de la dirección y recursos institucionales, para caminar hacia la equidad de género. Para transversalizar el género" hay que operar simultáneamente, en los tres niveles de la dinámica de una institución:

-  *El nivel sustancial*, referido a las políticas y objetivos institucionales, determina los contenidos de las intervenciones específicas de las instituciones públicas.
-  *El nivel estructural*, relacionado con los procedimientos y mecanismos que rigen la vida institucional, involucra la estructura organizativa, normativas y directrices, entrenamiento del personal, criterios de contratación y demás mecanismos.
-  *El nivel cultural*, relativo a los valores asumidos por la institución y las actitudes de sus integrantes en cuanto a la desigualdad de género.

Transversalizar el enfoque de género implica un cambio en los métodos de trabajo, en todas las áreas y en todos los niveles.



Tarea:

Explicar por qué dar un trato igualitario a mujeres y hombres no es suficiente para lograr metas igualitarias.

Tema 5: Políticas de Acción Positiva



Ante la inequidad de género surgen las políticas de acción positiva, que están dirigidas a eliminar las desigualdades existentes contra grupos históricamente discriminados. Son medidas temporales con las que se pretende suprimir y compensar las desventajas existentes.

Están destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan corregir o compensar a partir de la valoración de las diferencias, la situación de desventaja social económica en la que se encuentra un grupo determinado en términos comparativos como resultado de prácticas o sistemas sociales.

Las políticas de acción positiva se legitiman, no en función de la persona beneficiaria, sino por su pertenencia a un colectivo discriminado, en este caso las mujeres.



Cuando dos grupos compiten por un mismo bien pero existe entre ellos una diferencia importante en cuanto al acceso a los recursos, el tiempo disponible, el control de la propiedad, por mencionar algunos, el grupo más fuerte ganará inevitablemente.

Por eso, si no queremos continuar reproduciendo la desigualdad, aunque nuestro discurso no hable de otra cosa que de igualdad, para lograr una política efectiva se nos aparecen dos vías complementarias: ampliar espacios de poder en todos los frentes para el grupo implicado así como tratar de garantizar la igualdad en los resultados, que es lo específico de las políticas positivas.



Tarea:

Explicar el rol de las políticas de acción positiva y su carácter de temporalidad.

Mapa de las desigualdades

Módulo

2

Objetivos

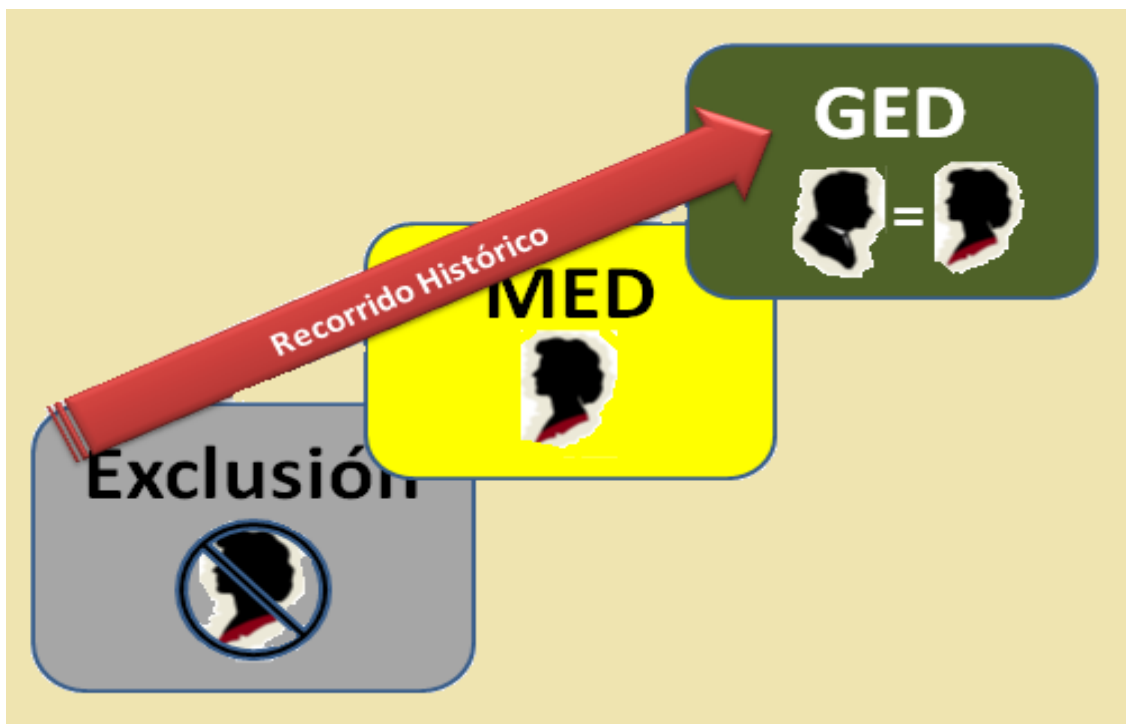
Este Módulo se propone:

- Diferenciar el enfoque mujer en el desarrollo y género en el desarrollo.
- Determinar las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de género.
- Identificar los aportes de la comunicación asertiva en el enfoque de género.
- Diferenciar el acceso con el control de los recursos
- Determinar la importancia de la medición del empoderamiento y equidad en los proyectos.

Contenidos

- Enfoque mujer en el desarrollo y género en el desarrollo
- Necesidades prácticas e intereses estratégicos de género.
- Condición, y posición de las mujeres con respecto a los hombres
- Acceso y el control de los recursos
- Medición del empoderamiento y equidad en los proyectos

Tema 1: Enfoque mujer en el Desarrollo y 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.



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.

Tema 2: Necesidades Prácticas e Intereses Estratégicos



La distinción entre necesidades prácticas e intereses estratégicos de género, concebidas interrelacionadas, también es importante en el enfoque GED para el desarrollo local.

Ambas tienen que ser abordadas conjuntamente, evitando el supuesto de que las carencias materiales determinan las únicas necesidades sentidas de las mujeres, mientras quedan al margen y latentes las necesidades de realización personal, libertad, igualdad, autoestima, acceso a derechos y oportunidades.

Necesidades Prácticas de Género

Se derivan de los roles de las mujeres, socialmente aceptados en la esfera doméstica: madre, esposa, ama de casa. Responden a las necesidades inmediatas vinculadas con las carencias o insuficiencias de servicios y bienes materiales básicos, que sufren las familias y las comunidades y que motivan a la participación femenina en la esfera pública.

Se expresan a partir de la condición que vive la mujer en el terreno doméstico y se dirigen a mantener la supervivencia humana. Estos intereses prácticos no cuestionan la subordinación ni la desigualdad de género, pero de los mismos sí pueden surgir nuevos intereses relacionados con las necesidades estratégicas de género.



Características de las Necesidades Prácticas de Género



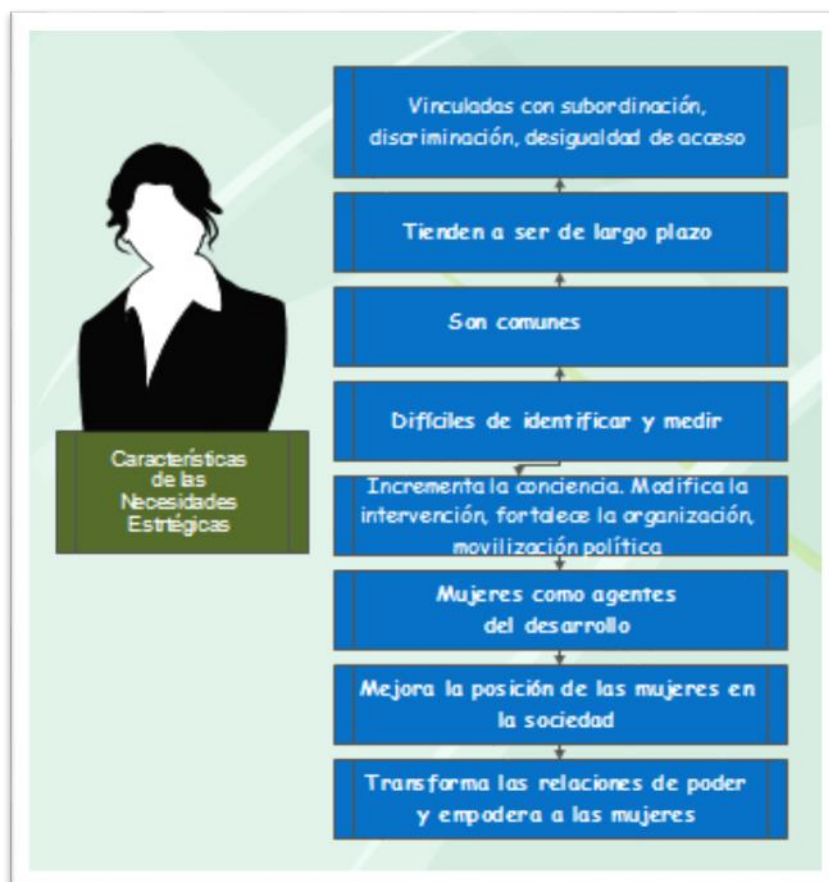
Necesidades Estratégicas de Género

Surgen del reconocimiento y toma de conciencia de la posición de subordinación, desigualdad y discriminación de las mujeres en la sociedad. Se dirigen a la transformación de las relaciones sociales de género y a la adquisición de libertad, igualdad real, autoestima y empoderamiento, según el contexto sociopolítico y cultural de donde emergen y se expresan.

Se traducen en intereses que incluyen los derechos legales, el problema de la violencia contra las mujeres, el control del propio cuerpo y los derechos reproductivos, la capacitación y formación en temáticas de género, la demanda de políticas públicas de equidad de género, la defensa de los derechos humanos de la mujer, entre otros.

Se orientan a mejorar la posición de la mujer en la sociedad: el ejercicio de sus derechos, su participación pública en la toma de decisiones, su autonomía personal, el acceso a la educación, capacitación, empleo, identidad cultural, recreación y deportes.

La posición y los intereses estratégicos de las mujeres representan uno de los mayores desafíos al desarrollo local, que supone la articulación fuerte entre actores con capacidad de iniciativa, la construcción de un sujeto colectivo del desarrollo local, la participación ciudadana, la concertación y la elevación de la calidad de vida.



Tarea:

Determinar las semejanzas y diferencias entre las necesidades prácticas y las estratégicas.

Ejemplificar las necesidades prácticas y las estratégicas.

Tema 3: Condición y Posición de la mujer con Respecto al Hombre

Posición de las mujeres respecto a los hombres en estrecha relación con las necesidades prácticas y los intereses estratégicos, el análisis de género distingue entre la condición y la posición de las mujeres.



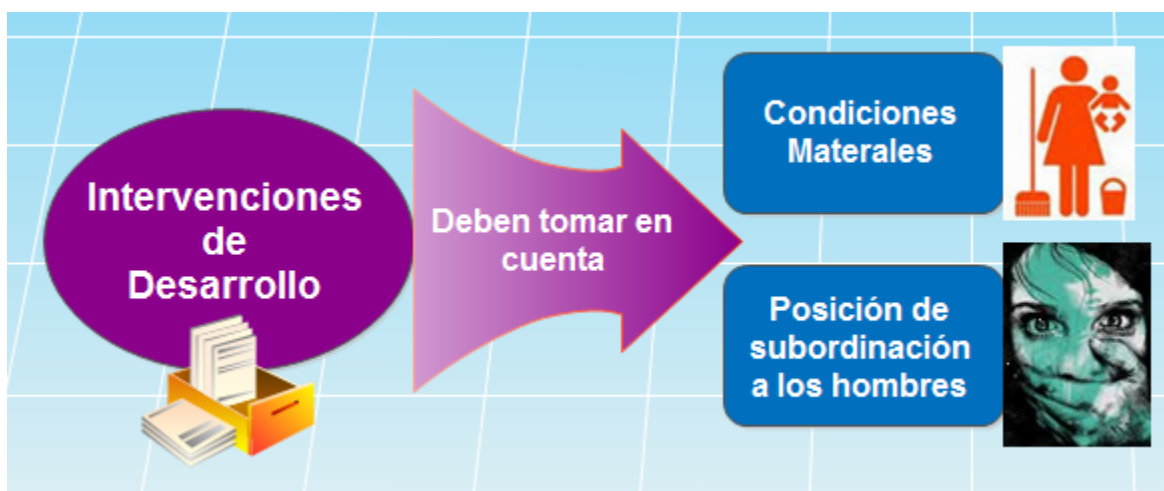
La **condición de las mujeres** se refiere a las condiciones materiales concretas en que las mujeres se encuentran (pobreza, desnutrición, sobrecarga de trabajo, mortalidad materna, analfabetismo, baja productividad por falta de capacitación y de acceso a tecnología moderna, etc.).

La **posición de las mujeres** alude a la desventajosa ubicación social, económica, política y cultural de las mujeres respecto de los hombres en un contexto determinado (menores oportunidades de empleo y salarios, mayor vulnerabilidad frente a la pobreza y la violencia, menor acceso a la propiedad de recursos valiosos, menor cuota de poder político, etc.).



Diferenciar la condición y la posición de las mujeres permite evaluar más certeramente el impacto de las acciones de desarrollo. Algunos proyectos que han mejorado la condición de la mujer (aumentando su esperanza de vida, acceso a la educación o a la alimentación), al mismo tiempo han deteriorado su posición respecto al hombre (pérdida de su estatus en la familia, invisibilización de su aporte económico, menor acceso a la propiedad de la tierra, etc.).

Aunque en una comunidad determinada la condición de unos y otras pueda ser la misma en términos generales, la vivencia de su situación, las necesidades derivadas de ella y las posibilidades de mejorarla son diferentes para unas y otros, debido a que ambos tienen diferentes recursos y grados de poder.



Las intervenciones de desarrollo deben tomar en cuenta, no sólo las condiciones materiales en que viven las mujeres sino también su posición subordinada a los hombres. Nunca debe asumirse que unas y otros se desenvuelven en circunstancias iguales por el hecho de pertenecer a un mismo colectivo o incluso, a un mismo núcleo familiar.

Para evaluar el impacto de una acción sobre la posición subordinada de las mujeres podemos centrarnos en el análisis de cómo ha variado su agencia, es decir, su capacidad para definir sus propios objetivos y actuar para lograrlos.

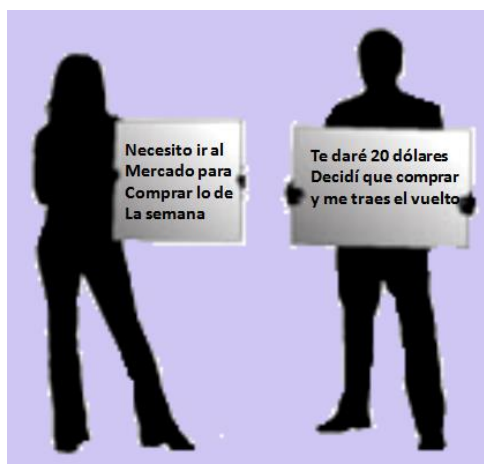


Aunque no es su única expresión, la agencia de las mujeres tiene una fuerte relación con su capacidad para participar en la toma de decisiones dentro y fuera del hogar. A la hora de analizar esta modalidad de participación de las mujeres es conveniente evitar las visiones dicotómicas sobre cómo se reparte el poder de decidir (en una sociedad con dominio masculino, los hombres toman todas las decisiones y las mujeres ninguna).

Es más común encontrar una división jerarquizada de las tareas decisorias tanto en el hogar como en la comunidad, de modo que ciertas decisiones son reservadas a los hombres en su condición de jefes de hogar o agentes del

desarrollo comunitario y otras son reservadas a las mujeres en tanto madres o buenas vecinas.

Por lo general, las principales decisiones económicas y políticas son reservadas a los hombres mientras que las mujeres juegan un papel más significativo en las decisiones económicas de menor trascendencia o en las relacionadas con el cuidado de personas dependientes.



Además de prestar atención los temas sobre los que se toman decisiones, también es importante diferenciar el nivel de involucramiento que tienen en el proceso de decidir, pues no es lo mismo participar en, que tener la última palabra sobre. Igualmente, es necesario distinguir entre la función de decidir (sobre cómo se asignan los recursos del hogar, por ejemplo) y la función de gestionar cómo se lleva a cabo la decisión adoptada.

Es común que las mujeres tengan la última palabra en decisiones de poca trascendencia o relativas a temas que les han sido asignados en función de sus roles o responsabilidades femeninas; así mismo, es común encontrarlas en las tareas de gestión de las decisiones adoptadas por los hombres en la comunidad o las agrupaciones políticas, por ejemplo.

En resumen, para poder considerar la participación en la toma de decisiones como un indicador de la agencia de las mujeres (y, por tanto, de su posición subordinada a los hombres), hemos de prestar atención a la trascendencia de las áreas sobre las que deciden y al nivel de su involucramiento en el proceso decisorio.

La posición de las mujeres mejora cuando ellas logran tener una voz importante, si no determinante, en las decisiones sobre elecciones cruciales para sus vidas y/o sobre ámbitos que les fueron vetados en el pasado. El siguiente cuadro nos ayuda a organizar la información recopilada sobre estos

aspectos en el momento de la evaluación y a analizarla comparándola con la información de partida sobre cómo era la participación de las mujeres en la toma de decisiones antes de iniciar el proyecto.

QUIEN TOMA LAS DECISIONES					
Ámbitos	Mujeres solas	Mujeres con la decisión	Mujeres y hombres juntos	Hombres con la decisión	Hombres solos
En el Hogar					
Inversiones					
Educación de hijas/os					
Planificación familiar					
Servicios de Salud					
Distribución de trabajos					
Otros					
En la Comunidad					
Provisión de Servicios					
Agenda de reuniones					
Elección de dirigencias					
Representación de la comunidad					
Otros					

Fuente: Kerstan, B. (1996)

La posición subordinada de las mujeres con respecto a los hombres no se manifiesta sólo en las relaciones familiares o de la toma de decisiones, sino que tiene una dimensión social, económica y política que se expresa de muy diversas maneras y en diferentes ámbitos, por ejemplo:

- en la forma en que la sociedad considera a las mujeres: débiles y vulnerables, necesitadas de protección masculina, dedicadas por naturaleza a la tarea de cuidar, tímidas e incapaces de expresar sus intereses, etc.

- en la forma en que la sociedad valora las actividades de las mujeres: como actividades que no aportan económicamente al bienestar familiar y/o al desarrollo de la comunidad.
- en considerar a los grupos de mujeres como "grupos de comadres interesadas sólo en los asuntos de la cotidianidad doméstica" e incapaces de entender las preocupaciones económicas o políticas globales de la comunidad.
- en las normas culturales que penalizan los intentos de las mujeres por lograr independencia y autonomía económicas respecto a sus familias o maridos.
- en las leyes y costumbres comunitarias que impiden a las mujeres decidir sobre sus comportamientos reproductivos, elegir libremente pareja, etc.

En consecuencia, para evaluar el impacto de una acción sobre la posición subordinada de las mujeres también hemos de analizar cómo se han modificado aquellos aspectos (culturales, económicos, religiosos, políticos, jurídicos...) que reflejan el carácter estructural de la subordinación femenina.

Algunos de estos aspectos pueden formularse como "indicadores de la posición socio-política de las mujeres" (primera columna del siguiente cuadro); el estudio de su evolución a lo largo del tiempo permite conocer si las mujeres han mejorado su posición respecto a los hombres como consecuencia de las acciones de desarrollo.

Posición socio-política de las mujeres

Indicadores	En relación a los hombres	Peor	Igual	Mejor
Autoevaluación de aportes y capacidades	Las mujeres consideran que poseen capacidades y atributos	Menos valiosos que los de los hombres	Igual de valiosos	Más valiosos
Imagen que la sociedad tiene de ellas	La sociedad considera que las mujeres poseen atributos y capacidades	Menos valiosos que los de los hombres	Igual	Más valiosas
Control de su cuerpo	El conocimiento y control de las mujeres sobre su cuerpo	Menor que el de los hombres sobre el suyo	Igual	Mayor
Autonomía económica	Las mujeres deciden sobre sus ingresos y recursos productivos	Menos que lo que los hombres deciden sobre el suyo	Igual que ellos	Más que ellos
Reconocimiento de su capacidad organizativa	Las organizaciones de las mujeres están socialmente	Menos valoradas que las integradas por los hombres	Igual de valoradas	Más valorada
Valoración de sus aportes al bienestar familiar	Los aportes de las mujeres al bienestar familiar e consideran	Menores/menos importantes que los de los hombres	Igual	Mayores/más importantes
Reconocimiento de aportes a la comunidad	La comunidad considera que las mujeres aportan al desarrollo local	Menos que los hombres	Igual que ellos	Más que ellos
Reconocimiento de su liderazgo por la comunidad	Las mujeres líderes están	Menos valoradas que los hombres líderes	Igual de valoradas	Más valoradas
Otros				

Para poder usar este cuadro hemos de disponer de información de partida sobre los aspectos recogidos en los indicadores, es decir, el cuadro debió ser llenado al inicio del proyecto, de modo que cuando lo volvamos a utilizar podamos ver las variaciones ocurridas en cada uno de los indicadores sea en el proceso de seguimiento o en la evaluación final.



Además, la información ha de ser recolectada mediante técnicas grupales y participativas que permitan a las mujeres no sólo expresar cómo analizan su posición en relación a los hombres sino, sobre todo, reflexionar colectivamente sobre los obstáculos que han encontrado en el camino, el tipo de acciones que han

contribuido en mayor medida a sus avances, las reacciones que han tenido los hombres (de la familia y de la comunidad) ante los mismos, sus sentimientos al respecto, etc.



Tarea:

Explicar y ejemplificar la diferencia entre la condición y la posición de las mujeres con respecto a los hombres.

Listar las posibles decisiones asignadas a la mujer y al hombre, en el hogar y la comunidad.

Tema 4: 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.



- 💰 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.



Tema5: Medición del Empoderamiento y Equidad en los Proyectos

El proceso de empoderarse

Se entiende por empoderamiento el proceso por el cual la gente sin poder, llega a ser consciente de su propia situación y se organiza colectivamente para lograr mayor acceso a los servicios públicos o a los beneficios del desarrollo.

El empoderamiento propicia que las personas tomen el control de sus vidas: establezcan sus propias agendas, desarrollen habilidades, aumenten la confianza en sí mismas e intenten resolver sus problemas.

El empoderamiento de las mujeres requiere cambios radicales en los procesos y estructuras que reproducen su posición subordinada a los hombres. A menudo se utiliza como sinónimo de participación u organización de las mujeres y se confunde con el logro de ingresos económicos, el empoderamiento es un proceso que abarca distintos ámbitos en la vida de las mujeres:



Ámbito Subjetivo y Cultural



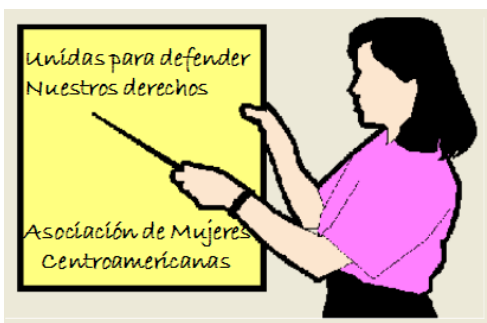
En este se propician cambios en las concepciones y creencias sobre el ser mujer, en la valoración de lo femenino y en los sentimientos que despierta el formar parte del colectivo femenino; creando actitudes y comportamientos alternativos de género. Cambios que inciden en las negociaciones con la pareja y familia, y también impactan el ámbito público para modificar los referentes culturales y simbólicos de la feminidad.

Ámbito Físico y Económico

Promueve que las mujeres adquieran autonomía sobre sus cuerpos y control de su sexualidad y capacidad reproductiva, así como mayor acceso y control sobre los recursos económicos que les permiten elegir el tipo de vida que desean vivir.



Ámbito Colectivo



Los procesos individuales de cambio no serán suficientes si no van acompañados de medidas que fomenten la acción colectiva de las mujeres, construyendo estructuras organizativas suficientemente fuertes para defender sus intereses y lograr sus propias metas.

Ámbito Político

En el proceso de empoderarse, las mujeres encuentran caminos para mejorar sus condiciones de vida y cambiar su posición subordinada en las relaciones de género, haciendo frente a las instituciones y estructuras sociales que sustentan el dominio de los hombres.



Midiendo el Empoderamiento

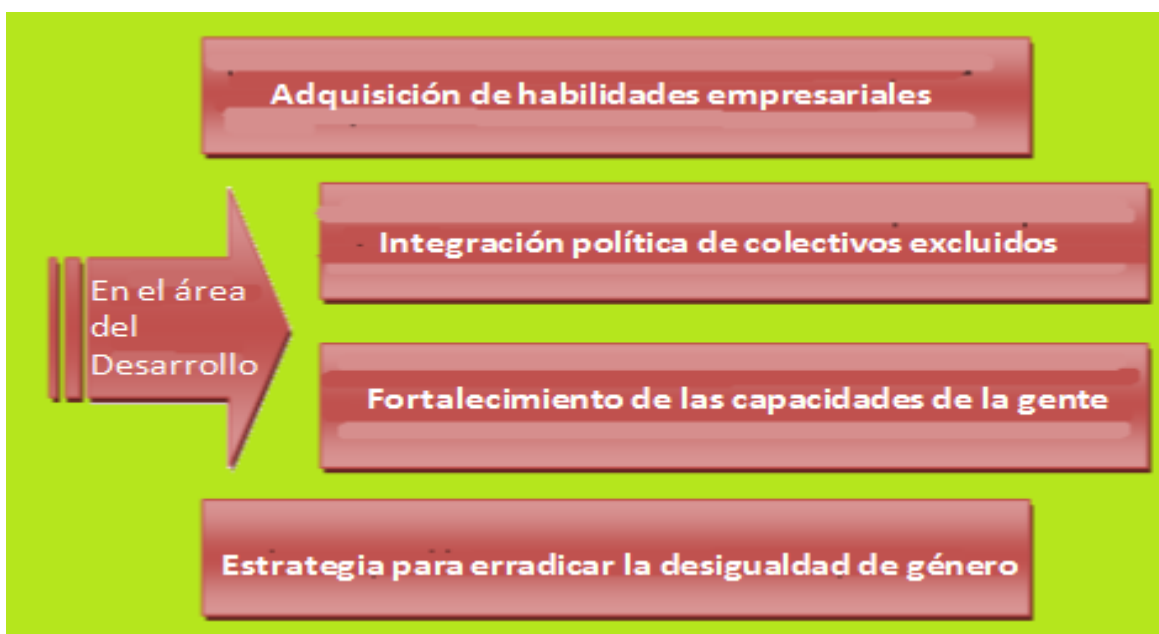


Evaluar el empoderamiento logrado por las mujeres es una tarea compleja; las dificultades asociadas a la medición de un proceso multidimensional, se suman las derivadas del hecho de que nos enfrentamos a un concepto de moda, elástico y ambiguo, llamativo y esquivo, que permite múltiples usos con diversos sentidos, a menudo contradictorios.

Desde que el concepto empoderamiento apareció, en los años setenta, ha sido utilizado por diversas organizaciones, aunque con distintos significados: a veces como sinónimo de autoestima, conciencia crítica, habilidad para controlar recursos, autonomía e incluso capacidad de resistencia; en otras ocasiones como equivalente a organización, participación e influencia de determinados colectivos sociales, en particular los pobres y las mujeres.

Finalmente, a menudo reemplaza a términos como bienestar familiar, mejoramiento de las condiciones de vida, integración social, acceso a derechos, e incluso reducción de la pobreza.

En el campo del desarrollo el uso del concepto empoderamiento se ha generalizado, y ha sido empleado por la corriente oficial como por los enfoques alternativos del desarrollo, para referirse a:



A menudo se denomina empoderamiento el hecho de que las poblaciones meta se organicen a nivel local y participen en los espacios donde se toman las decisiones, y se ha llegado a asimilarlo a la simple presencia de la población en las distintas fases del ciclo de gestión del proyecto.

En el área del desarrollo, el empoderamiento es una palabra de moda que se usa para añadir atractivo a las intervenciones interesadas en lograr diversos resultados económicos y sociales, que si bien pueden ser muy deseables en sí mismos, no necesariamente cuestionan las relaciones de poder existentes.

La popularidad del concepto ha contribuido a diluir su significado y a que persistan ambigüedades en su utilización, llegando a un punto en que, su sentido aparece como obvio pues al referirse de manera general a los intereses de las personas carentes de poder, el concepto se toma como expresión de un cambio deseable sin ahondar en lo que implica tal cambio y en cómo lograrlo.

Por tanto, para evaluar si han ocurrido procesos de empoderamiento como consecuencia de una acción de desarrollo, lo primero es ponerse de acuerdo

sobre qué estamos entendiendo por empoderamiento. Algunas visiones de Empoderamiento son:



Estudiemos cada una de ellas

a) El empoderamiento tiene que ver con las ansias de poder.

El aspecto más destacable del término empoderamiento es que contiene la palabra poder; sin embargo, algunas concepciones alternativas plantean que, en lugar de pensar el poder como agentes poderosos impidiendo que los no poderosos actúen libremente; sería más útil pensarlo como las fronteras sociales que definen los campos de acción para todas y todos los actores, y facilitan u obstaculizan lo que es considerado posible para unos y otros.

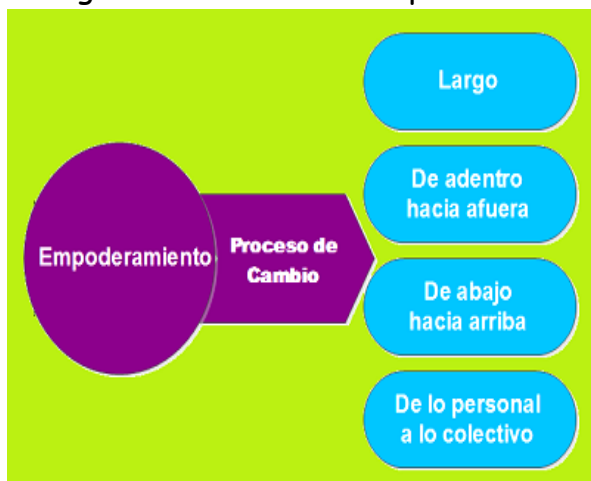
Estas fronteras sociales están formadas por normas, costumbres e identidades sociales, entre ellas, las de género, que restringen las actuaciones de las personas. El empoderamiento comienza cuando analiza cómo los límites sociales restringen su capacidad para definir cómo quiere vivir; y avanza mediante la identificación crítica de cómo funcionan esas restricciones a su libertad, hasta llegar a definir estrategias para cambiarlas.

Pertenecer al colectivo femenino establece límites a la libertad de las mujeres; fronteras que son socialmente construidas y modificables. El poder que interesa a las mujeres es el que les permite construir su propia capacidad para

cambiar las relaciones opresivas de género. La pregunta que importa, cuando evaluamos intervenciones de desarrollo que buscan el empoderamiento de las mujeres, es si estas intervenciones han ayudado a cambiar tales límites.

b) El empoderamiento es un proceso de cambio, personal y colectivo.

El segundo es su carácter procesual: no es un estado al que se accede de una



vez, se trata de un proceso largo que va de adentro hacia afuera; de abajo hacia arriba, se inicia en el ámbito personal mediante el desarrollo de una autoimagen positiva, continúa en el ámbito de las relaciones cercanas a través de la habilidad para negociar e influir las relaciones familiares, y se expande hacia una dimensión colectiva en la que las mujeres construyen estructuras organizativas

suficientemente fuertes para lograr cambios sociales y políticos.

c) El empoderamiento no puede ser otorgado por nadie externo.

La tercera característica del empoderamiento es que se trata, ante todo, de un proceso de auto-empoderamiento que no puede ser otorgado por nadie externo.



Esto no implica que los agentes externos no tengan un papel que cumplir, facilitando condiciones para que las mujeres inicien sus propios procesos de cambio, ofreciendo a las mujeres elementos de análisis y alternativas prácticas a sus modos de vida. La simple participación de las mujeres en actividades específicas no garantiza como resultado final su empoderamiento.

Esto plantea problemas a las agencias de desarrollo porque la planificación se ve afectada cuando no pueden establecerse metas concretas o resultados medibles para las actividades promotoras del empoderamiento; en este caso,

los cambios a lograr deben ser vistos como parte de un proceso, más que como una meta prefijada para un distante futuro.

Entender el empoderamiento como un proceso de abajo hacia arriba implica que los organismos de desarrollo no pueden reclamar que empoderan a las mujeres; ellas deben empoderarse ellas mismas. Sin embargo, el apoyo externo es importante para empujar los procesos de cambio; las agencias pueden jugar este papel generando condiciones para que las mujeres participen, adquieran habilidades para tomar decisiones y controlen los recursos, y apoyando a las organizaciones de mujeres que trabajan contra la desigualdad de género.

d) El empoderamiento es un asunto relacional

Un cuarto aspecto del empoderamiento es que afecta al conjunto de las relaciones sociales, entre ellas las de género, en que están inmersas las mujeres. Algunos enfoques consideran el empoderamiento de las mujeres como algo que ocurre en ellas, al margen de las relaciones y estructuras sociales que restringen su actuación; una especie de autorrealización ensimismada; otros enfoques se plantean que las mujeres se empoderan siempre en relación a un otro respecto del cual estaban desempoderadas.

Ese otro puede ser el marido, padre o líder comunitario que coarta su capacidad de ser y hacer; pero también pueden serlo las normas y pautas culturales que restringen su libertad de movimiento, o las estructuras económicas y políticas que limitan sus oportunidades de acceso a los recursos. Incluso si atendemos al carácter procesual del empoderamiento, las mujeres pueden empoderarse, o desempoderarse, en relación a sí mismas en determinados momentos de su vida.

Las mujeres se empoderan en el contexto de sus relaciones sociales. Dado que éstas están determinadas por las relaciones que establecen con los hombres, el empoderamiento de las mujeres incluye siempre el cuestionamiento de las relaciones asimétricas de género y su sustitución por un conjunto de arreglos más equitativos. El empoderamiento de las mujeres es un asunto de género y no simplemente uno de mujeres; porque tiene que ver con la transformación de las relaciones sociales basadas en la diferencia sexual.

e) El empoderamiento tiene que ver con la agencia

El quinto rasgo esencial del empoderamiento es *la agencia, es decir, la consideración de que son las propias mujeres las que deben protagonizar el proceso de cambio en sus propias vidas.*

Este elemento es tan relevante que si, en un determinado contexto se mejoraran notablemente los indicadores de la equidad de género pero las mujeres no fueran protagonistas activas de ese cambio sino simples receptoras de los resultados del mismo, no podría decirse que ha habido empoderamiento.

Midiendo el Empoderamiento

Para medir el empoderamiento se ha señalado tres ámbitos donde se expresan, y se pueden evaluar, los cambios en la agencia de las mujeres:

- ☞ ***Participación en la toma de decisiones,***
- ☞ ***movilidad en el ámbito público***
- ☞ ***violencia masculina.***



a) Toma de decisiones

La agencia de las mujeres mejora notablemente cuando éstas tienen una voz importante, si no determinante, en las decisiones sobre aspectos críticos de sus vidas y/o sobre temas que les fueron vetados en el pasado.

b) Movilidad de las mujeres en los espacios públicos

Es útil para evaluar los avances en la agencia de las mujeres en sociedades con una rígida segregación física de los géneros y donde la movilidad femenina en las esferas públicas está sujeta a normas muy restrictivas.

Es importante distinguir entre los lugares a los que las mujeres pueden acceder sin transgredir las normas culturales que pautan sus desplazamientos, de los que cuyo acceso les implica cambios en relación a prácticas del pasado, porque éstos eran considerados lugares prohibidos o inadecuados para ellas.

Es evidente que el acceso rutinario y masivo de las mujeres a estos últimos refleja un avance en la agencia de las mujeres, en tanto muestra su capacidad de realizar elecciones que tienen mayor potencial de transformación del orden de género vigente.

c) Violencia masculina

Entendida como los mecanismos coercitivos que utilizan los hombres a fin de imponer sus propias metas o impedir que las mujeres logren las suyas.



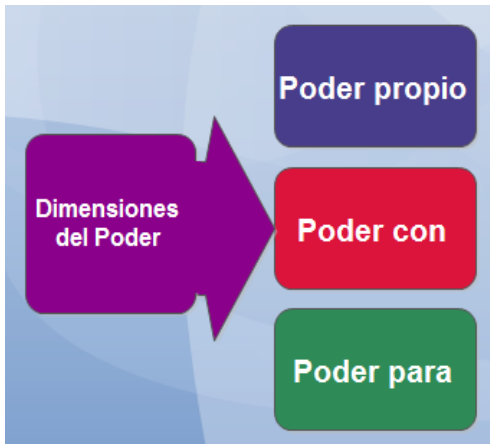
La violencia masculina es una expresión del poder de los hombres sobre las mujeres, en el marco de relaciones interpersonales pero recibe legitimación y apoyo estructural. Es fundamental diferenciar las situaciones en que la violencia de los hombres es una afirmación del poder masculino, sin que medien cambios en las mujeres; de aquellas

donde la violencia es un intento de afirmar el poder masculino en respuesta a cambios en la agencia de las mujeres.

Comprender los factores que conducen a los hombres a ejercer violencia contra las mujeres no está reñido con condenar ésta, y puede ayudar a ir más allá de la ecuación "hombre violento - mujer víctima" para reconocer que en algunas situaciones la violencia masculina puede ser una respuesta a la agencia y la afirmación de sus derechos por parte de las mujeres.

¿Cómo sabemos que la acción de desarrollo ha promovido el empoderamiento de las mujeres?

Son tres las dimensiones del poder que sintetizan los ámbitos en que ocurren los procesos de empoderamiento:



a) Las mujeres toman conciencia sobre sus necesidades e intereses propios, aumentan su confianza en sí mismas e incrementan su acceso a recursos valiosos, logrando ***poder propio***.

b) Las mujeres se organizan colectivamente y de manera autónoma para decidir sobre sus vidas y sobre el desarrollo que desean, alcanzando ***poder con***.

c) Las mujeres se movilizan para transformar las relaciones, estructuras e instituciones que les limitan y perpetúan su subordinación, obteniendo ***poder para***.

Para medir los cambios que se han dado a nivel individual y colectivo en estos tres ámbitos, es decir en la ***subjetividad*** (conciencia y actitudes) de las mujeres, en su ***capacidad organizativa*** y en su ***actuación política***, necesitamos construir indicadores cuantitativos y cualitativos adecuados.



Cuándo las mujeres han logrado poder propio

Para que las mujeres consigan poder para sí mismas es necesario que ocurran profundas transformaciones subjetivas, es decir, cambios en la manera en que las mujeres valoran las cualidades asociadas a la feminidad que han interiorizado como propias.

Dado que el acceso a recursos valiosos alimenta las transformaciones de las mujeres, no basta con querer el cambio, hay que tener posibilidades de poder cambiar, debemos evaluar en qué medida las transformaciones legales, las políticas públicas o los proyectos impulsados por los poderes locales han servido para que las mujeres consigan poder propio.

Las mujeres modifican sus comportamientos en base a las nuevas convicciones que obtienen al cuestionar las relaciones de género y los estereotipos de feminidad y masculinidad, pero también en función de cómo evalúan sus posibilidades de mejorar sus condiciones de vida y del análisis de los costes que están dispuestas a asumir por cada cambio que lleven adelante.

Los Indicadores

Los indicadores que nos ayudan a constatar si ha habido cambios y tienen que expresarse en términos de incremento o disminución de capacidades; adquisición de capacidades o modificación de creencias y conductas.

Veamos algunos ejemplos de indicadores de empoderamiento:

- ¿En qué medida las mujeres son conscientes de sus derechos legales y de cómo les afectan las políticas públicas? ¿Las mujeres son más o menos conscientes de ello que los hombres? ¿Hay diferencias en los grados de conciencia según grupos socioeconómicos, etnias o edades? ¿Ha cambiado su conciencia de todo ello a lo largo del tiempo?
- ¿Los hombres perciben que las mujeres están empoderándose? ¿En qué se basan?
- ¿Perciben las mujeres que ahora se valoran más a sí mismas? ¿En qué se basan? ¿Lo perciben también los hombres?
- ¿Están produciéndose cambios en la manera en que se toman las decisiones en el hogar? ¿Qué efectos tienen estos cambios?
- ¿Las mujeres toman decisiones en el hogar de manera independiente respecto a los hombres? ¿Qué tipo de decisiones toman autónomamente? ¿Ha aumentado el porcentaje de tierras, viviendas, ganado, etc. que son propiedad de las mujeres en la comunidad?
- ¿Ha aumentado el porcentaje de los créditos y de los servicios de apoyo, financieros y técnicos, brindados por entidades gubernamentales y no gubernamentales, que van a parar a las mujeres?
- ¿Las mujeres perciben que su trabajo reproductivo constituye un aporte económico al bienestar de su familia?
- ¿Hay un mayor reconocimiento (en el hogar y en la comunidad) de la importancia económica de las tareas habitualmente desempeñadas por las mujeres en el ámbito reproductivo?
- ¿Perciben las mujeres que ahora tienen más autonomía económica? ¿En qué se basan?
- ¿Pueden las mujeres realizar pequeñas o grandes compras independientemente del marido?

comunicación y el lenguaje

Objetivos

Este Módulo se propone:

- Determinar el androcentrismo en el lenguaje.
- Analizar los efectos del lenguaje sexista.
- Identificar técnicas para la Inclusividad en el lenguaje.
- Analizar la comunicación asertiva.

Contenidos

- Androcentrismo en el Lenguaje.
- Lenguaje Sexista.
- Inclusividad en el Lenguaje
- Comunicación Asertiva

Tema 1: Androcentrismo en el Lenguaje

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 en nuestra conducta, en la manera de pensar y actuar. De ahí la importancia de analizar la comunicación desde la perspectiva de género.

Etimológicamente, deriva del latín "communicare", que se puede interpretar como "poner en común, compartir algo". La 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.*

Lenguaje y Androcentrismo



El lenguaje, además de ser un medio importante por el que las personas se comunican y se relacionan, es un instrumento de transmisión de la percepción de la realidad en la que se vive. Investigaciones sobre las relaciones entre lenguaje, pensamiento y realidad, han revelado la subvaloración y degradación de la mujer en el lenguaje.

La lengua constituye, como mínimo, el reflejo de la realidad, de la sociedad que la utiliza. Así si la sociedad es racista, clasista, heterosexista, la lengua también lo es. Y por supuesto recoge las desigualdades derivadas de la

situación de discriminación de las mujeres y refleja todo el sexismo y androcentrismo existentes.

Androcentrismo



Es el enfoque que supone considerar a los hombres como centro y medida de todas las cosas. En una sociedad androcéntrica se toma el masculino como modelo a imitar. Los varones son considerados el sujeto de referencia y las mujeres como seres dependientes y subordinados a ellos.

Un ejemplo de pensamiento androcéntrico sería el referirse a "las edades del hombre" cuando se pretende hablar de la evolución de toda la humanidad. No sabemos si detrás de la palabra hombre se está pretendiendo englobar a las mujeres. Si es así, éstas quedan invisibilizadas, y si no es así, quedan excluidas.

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 el ser humano lo han hecho sólo los hombres.

Lenguaje y androcentrismo

Nuestro universo verbal conceptual ha sido forjado históricamente a la medida de una perspectiva androcéntrica.

En los lenguajes occidentales, la huella de la subordinación de la mujer puede seguirse en tres órdenes diferentes: en los conceptos, contruidos en gran parte sobre experiencias que no son suyas; en la estructura, las reglas referentes a las relaciones; y en el uso, la aparición de lenguajes específicos de cada sexo y la connotación valorativa de las palabras asociadas a la mujer.

No basta cuestionar sólo la palabra hombre, o los masculinos presuntamente genéricos. Otras claves conceptuales aparecerán también definidas androcéntricamente. Entre ellas, a la palabra historia, cuya polisemia es fuente de confusión androcéntrico que condensa tres significados que suelen confundirse si se utiliza este término sin matizarlo:

- Hablamos de historia para referirnos a cuanto sucedió en el pasado, identificando, así pasado con historia;
- Hablamos de historia para referirnos a una forma de explicar el pasado, que he preferido nominar discurso histórico: ordenación lógica, espacio-temporal y causal de los datos de que disponemos para el conocimiento del pasado;
- La palabra historia se utiliza para definir un determinado periodo del pasado, para diferenciar pre-historia, o proto-historia, de tiempos históricos: la existencia de documentos escritos se considera que marca los límites entre estos dos grandes periodos.

Recordemos el enunciado «el hombre es el sujeto de la historia». Dado el significado androcéntrico que hemos descubierto en la palabra hombre, ¿qué expresamos con esta frase? ¿De qué hombre hablamos? ¿De qué historia? ¿Qué hombres, qué seres humanos son los sujetos del pasado? ¿Qué hombres son los protagonistas principales, casi exclusivos, del discurso histórico?...



Tarea:

Determinar ejemplos concretos de la influencia que ejerce la comunicación en nuestra conducta, en la manera de pensar y actuar.
Mencionar algunos ejemplos de frases que demuestran que el lenguaje puede ser utilizado para infravalorar a las mujeres.

Tema 2: Lenguaje Sexista

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". Dota de diferentes valores, capacidades, normas, roles a mujeres y hombres, otorgando mayor valor a lo relacionado con los hombres.

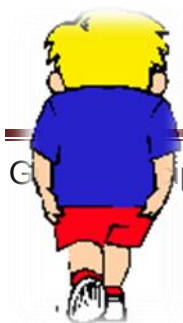
El sexismo es la asignación de valores, capacidades y roles diferentes a hombres y mujeres, en función de su sexo, desvalorizando todo lo que hacen las mujeres frente a lo que hacen los hombres, que es lo que está bien, "lo importante". Es sexismo ese conjunto de métodos empleados en una sociedad androcéntrica y que determinan una situación de inferioridad, subordinación y explotación.



Se da el sexismo lingüístico cuando se emplean vocablos u oraciones que son discriminatorios por razón del sexo. Buena parte del sexismo no se manifiesta de manera explícita; las personas lo llevamos incorporado de manera oculta en nuestra cultura, creencias, valores; en nuestra visión del mundo, reproduciéndolo casi automáticamente en nuestras relaciones cotidianas.

El sexismo es la asignación de valores, capacidades y roles diferentes a hombres y mujeres, en función de su sexo, desvalorizando lo que hacen las mujeres frente a lo que hacen los hombres.

En los espacios educativos, el sexismo se reproduce y legitima por medio de roles, funciones, características y cualidades que establecen una relación desigual entre niñas y niños, mujeres y hombres; son los denominados estereotipos sexistas.



Asimismo, el sexismo produce consecuencias negativas para hombres y mujeres, porque limita sus posibilidades como personas y les niega determinados comportamientos: "*los varones no lloran*" o "*las señoritas no deben hablar así*", indicando que las personas deben adoptar comportamientos específicos y diferenciados por el hecho de ser niños o niñas.

Por lo que la lengua será neutra pero no es neutral. Los vocablos en masculino no son universales porque incluyan a las mujeres. Es un hecho que las excluyen. Son universales porque lo masculino se erige en medida de lo humano y así, utilizando el masculino como neutro queda el femenino oculto.

Si se considera que $m = m + f$ entonces $f = 0$

Es decir, si $\text{masculino} = \text{masculino} + \text{femenino}$

Entonces $\text{femenino} = 0$

Esta cita nos muestra "matemáticamente" que cuando intentamos representar a hombres y mujeres con palabras en masculino, realmente estamos dejando de representar a las mujeres.

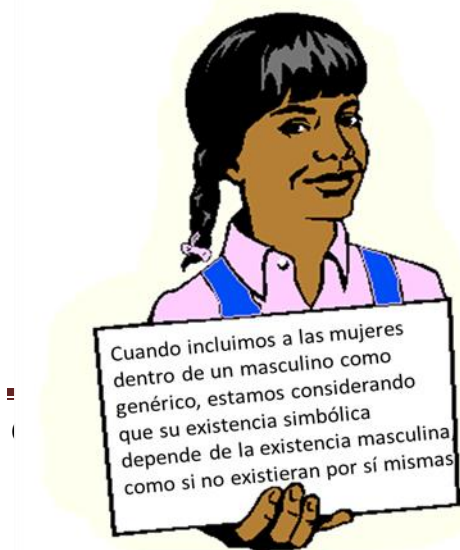
Cuando nombramos a los hombres, sus actividades, su historia, sus quehaceres, etc. como si se tratara de la representación del conjunto de la humanidad, estamos haciendo un ***uso androcéntrico del lenguaje***. Esta manera de nombrar que da por supuesto que el hombre es el referente de toda experiencia, tiene dos consecuencias fundamentales: equipara lo



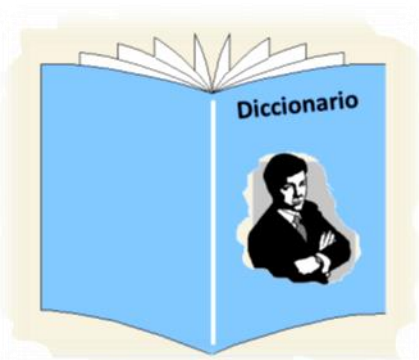
Se invisibiliza a las mujeres

masculino a lo universal e invisibiliza a las mujeres.

Cuando incluimos a las mujeres dentro de un masculino pretendido como genérico, estamos considerando que su existencia simbólica depende de la existencia masculina, como si no existieran por sí mismas, como si no hubiera diferencia sexual.



Así, los hombres comprenden a las mujeres, los profesores comprenden a las profesoras, los padres comprenden a las madres, etc. En la expresión "En la escuela hay 15 profesores y 100 alumnos" podemos pensar que el profesorado está compuesto exclusivamente de hombres o de ambos sexos. Pero en la oración "En la escuela hay 15 profesoras y 100 alumnas", no duda de que todo el personal docente 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 "humano".

Así pues, tomar conciencia que la aportación de mujeres y hombres tiene la misma importancia para el mantenimiento de la sociedad supondría reflejar la aportación de las mujeres y concederles el mismo grado de protagonismo sin relegarlas a una posición secundaria y subordinada a los hombres.

Cambiando el uso de la lengua cambiará nuestra concepción de la realidad. Y dado que este proceso es progresivo y no unidireccional, si cambiamos premeditadamente el uso del lenguaje, ello ayudará a cambiar nuestro concepto del mundo. De nuestro papel activo en este cambio dependerá el ritmo al que se modifiquen las concepciones sexistas y androcéntricas.

Son necesarios algunos cambios en el lenguaje para que se pueda nombrar a las mujeres. Dado que la lengua es un instrumento flexible, amplio, vivo, y en continuo cambio, se puede adaptar perfectamente a nuestra necesidad o deseo de comunicar.

Los efectos que produce en la lengua el androcentrismo y el sexismo se podrían agrupar en dos fenómenos. Por un lado el silencio sobre la existencia de las mujeres, la invisibilidad, el ocultamiento, la exclusión. Por otro la expresión del desprecio, del odio, de la consideración de las mujeres como subalternas, como sujetos de segunda categoría, como subordinadas o dependientes de los varones.

- El silencio se consigue a través de la utilización del género gramatical masculino como genérico: "Los ciudadanos que atendemos", "Los votantes acuden a las urnas", "Los jueces", etc.; por medio del uso de la palabra "hombre" como término que englobe a mujeres y varones: "En aquella época el hombre se alimentaba de...", "Un hombre, un voto", "Los hombres son iguales ante la ley", etc. y a través del salto semántico.

Se incurre en salto semántico cuando al hablar o al escribir se emplea una palabra en masculino en sentido genérico y se enuncia sobre él una primera oración cuyo sentido cuadra a uno y otro sexo, y más adelante se repite el empleo del mismo masculino, explícita o implícitamente, pero esta vez en su sentido específico, el decir referido a varones exclusivamente: "Los sonsonatecos tienen todas las ventajas nacionales: mujeres, sol, playa y música", "Los egipcios habitaban en el valle del Nilo, sus mujeres solían...", etc.

Así, si leemos en un libro de texto (en un pasaje referente a la conquista de América): "Todo el pueblo bajó hacia el río a recibirles, quedándose en la aldea sólo las mujeres y los niños", ¿quién entendemos que bajó? ¿los varones, no? o los varones y las niñas... Sin embargo ese todo el pueblo parece un genérico. Se produce, pues, un salto semántico.

- El menosprecio hacia las mujeres se manifiesta sobre todo en los duales aparentes- palabras con significado distinto según estén en femenino o en masculino (zorro/ zorra, un cualquiera/ una cualquiera, hombre de la calle/ mujer de la calle, etc.)

- En los vacíos léxicos: palabras o frases que no tienen femenino y designan cualidades, es decir, son positivas: "caballerosidad", "hidalguía", "hombría", "hombre de bien", "prohombre", etc. y palabras que no tienen masculino y que llevan siempre una carga negativa "arpía", "víbora", "lagarta", etc.

- En los tratamientos y usos de cortesía y su manifiesta asimetría: así el uso de "señorita" para referirse al estado civil de una mujer no existiendo el equivalente masculino de "señorito"; la diferencia entre apellidos y nombres propios; la referencia a las mujeres por el apellido de sus maridos, vivos o muertos; la anteposición del artículo "la", etc.

Ejemplos: Sra. de..., Viuda de..., "Sr. Gutiérrez y Srta. Pili", "La bailarina"; pero no "El Funes", "El Gutiérrez"; "La Claudia Lars"; pero no "El Roque Dalton"), "Sartre y Simone eran...", "Maduro y Cristina se entrevistan en la reunión del ALBA", etc.) y también las definiciones, acepciones y ejemplos del diccionario, en adjetivos y adverbios, en refranes y frases hechas, en la reproducción de estereotipos sexistas, nombrando a las mujeres aparte y en la negativa a feminizar los nombres de muchas profesiones, entre algunas otras manifestaciones.



Tarea:

¿Cómo se manifiesta el androcentrismo y el sexismo en el lenguaje?

Escribir expresiones que ejemplifiquen las manifestaciones del androcentrismo, el sexismo y la ginopia, en el lenguaje

Tema 3: Inclusividad en el Lenguaje

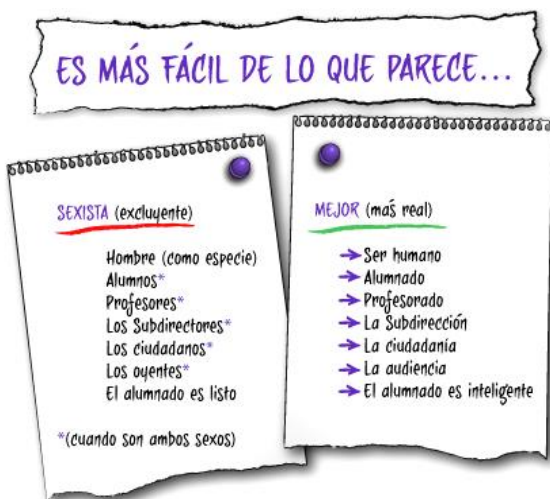


Si ya tenemos claro la problemática que se da en la relación entre lenguaje y género, se plantea la necesidad de hacer algo... Pero ¿qué podríamos hacer?

El lenguaje sexista y androcéntrico tiene un origen patriarcal que podemos modificar.

Palabras como "hombre" resulten cada vez más insuficientes e injustas para denominar al género humano; que el vocablo "vecinos" sea corta y poco representativa de las vecinas que también viven en los barrios; que el término "amigos" sea inadecuada 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 podría basarse en la idea de que el lenguaje es reflejo de 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.



Sin embargo, el lenguaje puede cambiar gracias a la acción educativa y cultural e influir, positivamente, en el comportamiento humano y en la percepción de la realidad. Es cierto, el lenguaje refleja la realidad, pero, también influye en la percepción de esa realidad. Cuida tu lenguaje, lo dice todo. El lenguaje media entre el pensamiento y la realidad.

Combatamos prejuicios y estereotipos; encontremos un mundo, un pensamiento y un lenguaje más igualitario para hombres y mujeres.

Para hacer un uso no sexista del lenguaje no hay fórmulas concretas o únicas. Se trata de ir dándose cuenta de dónde están los sesgos de nuestro pensamiento y cómo se vuelcan a través del lenguaje. En cualquier caso hay determinados aspectos que se deben tener en cuenta:



Corregir el enfoque androcéntrico de nuestra expresión

SÍ	NO
"En la fiesta, las personas invitadas..."	"En la fiesta, los invitados y sus mujeres..."

Se trata de evitar que se nombre a las mujeres como dependientes, complementos, subalternas o propiedad de los hombres: discurso androcéntrico: sólo existe un sujeto, el masculino y las mujeres sólo existen en relación con él: "Se organizarán actividades culturales para las esposas de los diputados", "El Señor Pérez acudió a la exposición acompañado de su mujer", etc.



Nombrar correctamente a las mujeres y a los varones

SÍ	NO
"El señor Sánchez y la señora González"	"El señor Sánchez y la señorita Pili"



Crear referentes femeninos (cuidando el estilo). ("Que vengan dos niños o dos niñas hacia la mesa", "El ganador o ganadora se llevará dos millones de dólares", etc.)



Romper estereotipos (No: "el carro de papá", "la escoba de mamá")



No utilizar diferentes cualidades para mujeres, relacionadas con la estética y para hombres, con lo intelectual.



No utilizar el género femenino para descalificar ni alusiones peyorativas a las mujeres, o a los valores, comportamientos, y actitudes que se les designan. Es decir, adquirir estrategias para neutralizar la imagen negativa que de la mujer trasmite la lengua.



Utilizar términos genéricos o colectivos para sustituir palabras marcadas sexualmente: "Se necesitan limpiadoras" por "Se necesita personal de limpieza".



Utilizar lenguaje inclusivo, en lugar del masculino no excluyente.



Utilizar términos genéricos "neutrales" o "colectivos" como ser humano, 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 "profesorado".



Utilizar los femeninos cuando un cargo o profesión sea desempeñado por mujeres: Jueza, Ministra.



Utilizar la comunicación Asertiva.



Tarea:

Elabore una lista de términos genéricos con sus respectivos tradicionales que reemplazarían. Ejemplo: comunidad educativa (padres, profesores y alumnos; que excluye madres, profesoras y alumnas).

Tema 4: 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 que consiste en conocer los propios derechos y defenderlos, respetando a los demás; tiene como premisa fundamental

que toda persona posee derechos básicos o derechos asertivos.

La asertividad se sitúa en un punto intermedio entre otras dos conductas polares: la agresividad y la pasividad. Suele definirse como un ***comportamiento comunicacional 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 es hacernos valer y respetar, decir lo que pensamos y sin temor a represalias, haciéndolo con elegancia y desde una posición de respeto máxima; se basa en transmitir de forma clara, concisa, rápida y con contundencia lo que queremos; con claridad y contundencia haciéndose entender al máximo con lo cual aumenta las expectativas de que el mensaje sea entendido y aceptado.

Ser asertivo significa respetarse a sí mismo y que estar dispuesto a expresarse, a no dejarse dominar, pidiendo lo que nos corresponde y hacer valer nuestros derechos. También significa que somos conscientes de los derechos de las demás personas y los respetamos.

Consejos para ser más asertivo

- 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 poco 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 de un modo asertivo.



Tarea:

Determinar el concepto de comunicación asertiva, sus características y formas de lograrla.

Relaciones de poder y violencia de género

Módulo

4

Objetivos

Este Módulo se propone:

- Diferenciar los diferentes tipos de violencia
- Determinar el ciclo de la violencia.
- Establecer la diferencia entre acoso, agresión y violación sexual.
- Analizar el protocolo de actuación

Contenidos

- Tipos de Violencia.
- Ciclo de la Violencia.
- Acoso, Agresión y Violación Sexual
- Protocolo de Actuación.

Tema 1: Tipos de Violencia

Entenderemos como violencia al *uso de la fuerza para conseguir un fin*, especialmente para dominar a alguien o imponer algo. La violencia es el tipo de interacción humana que se manifiesta en conductas que, de forma deliberada, aprendida o imitada, provocan o amenazan con hacer daño o sometimiento grave a una persona o a una colectividad.

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 violencia a la física y que no se puede hacer daño de otras maneras; son cinco los tipos de violencia de género:



VIOLENCIA FÍSICA: la más conocida, puede ser percibida 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.*

Manifestaciones de la violencia física: empujones, bofetadas, puñetazos, golpes con objetos, quemaduras y patadas que pueden llegar a producir fracturas, quemaduras, hematomas, heridas, cortes, lesiones de órganos internos y/o lesiones irreversibles.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA



Es toda *conducta que esté orientada a la desvalorización de la otra persona* y suele darse conjuntamente a otro tipo de violencia. Suponen: amenazas, humillaciones, insultos, desprecios, culpabilizaciones, indiferencia ante las opiniones, trabajos, necesidades y actividades realizadas por la mujer.

Son tan dañinos como los físicos, o incluso más, e implican la manipulación de la víctima que se

siente indefensa, dominada por el agresor e incluso culpa, por parte de la propia víctima.

VIOLENCIA SEXUAL

Se ejerce mediante presiones, físicas o psíquicas, que pretenden imponer cualquier contacto sexual no deseado mediante tres vías distintas: Amenaza de agredir o forzar a la mujer si no accede a los deseos de su pareja; Coerción social, la mujer debe cumplir las expectativas que se esperan de ella porque es su deber como mujer; Distintos tipos de amenazas como infidelidades, retirada de poder económico o abandono.

VIOLENCIA SOCIAL

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

VIOLENCIA ECONÓMICA

Se trata de *evitar que la persona maltratada pueda acceder al dinero*, quedando esta desvalida y sin recursos bien apropiándose del dinero de la víctima o impidiendo que esta trabaje.



Tarea:

Elaborar una matriz con la tipología de la violencia estableciendo semejanzas y diferencias entre ellos.

Tema 2: Ciclo de la Violencia

Cuando una mujer es violentada, es el resultado de una serie de hechos que se dan en la relación de pareja. A este proceso se le llama el ciclo de la violencia y explica esta situación.

El ciclo de la violencia tiene tres fases, que pueden durar días, semanas, meses o años: ***acumulación de tensión, explosión y reconciliación.***



Fase 1. Aumento o Acumulación de tensión

Empieza por agresiones verbales contra la esposa, compañera o novia. Estas agresiones son provocadas por presión en el trabajo, el dinero o cuentas por pagar, celos, etc.). Es el período en el cual ocurren incidentes de abuso menores que van acumulando tensión en la pareja

Esta etapa se caracteriza por:

- El comportamiento negativo se refuerza por un alivio de la tensión, luego de la violencia.
- La mujer intenta modificar su comportamiento a fin de evitar la violencia; prepara la comida temprano, no le lleva la contraria a la pareja, se arregla, etc.
- La mujer comienza a sentirse responsable por el abuso.
- El agresor se vuelve muy celoso y trata de controlar todo lo que puede.
- El agresor trata de aislar a la víctima de su familia y amistades.

Fase 2. Explosión



La tensión acumulada alcanza su máximo punto, el agresor realiza abusos verbales graves, ataques físicos o sexuales violentos. Se pierde toda forma de comunicación. Generalmente, la víctima se muestra sorprendida frente a estas reacciones desproporcionadas del agresor.

Esta etapa se caracteriza por:

- El agresor hace una elección intencional de sus actos violentos: decide tiempo y lugar, elige qué parte del cuerpo golpear y cómo lo va a hacer.
- Como resultado la tensión y el stress desaparecen en la persona agresora.
- Si interviene la policía él se muestra tranquilo y relajado, en tanto que la mujer aparece confundida e histérica (nerviosa) debido a la violencia padecida.
- Se producen ansiedad y temor en la mujer, que suelen conducirla a consultar a alguna amiga, a pedir ayuda o a tomar la decisión de denunciar a su agresor.

Fase 3. Luna de Miel

El agresor se muestra arrepentido, y promete no volver a ser violento. El agresor evade la responsabilidad, culpando a los demás o minimizando sus acciones. La víctima cree que todo puede ser distinto, tanto que puede ayudarlo a cambiar.



En esta etapa es más difícil que la víctima termine con la relación. Es la fase de "la luna de miel" de agresor arrepentido, y se caracteriza por:

- Un período de calma, no violento, con muestras de amor y cariño.
- Puede suceder que el agresor se responsabilice en parte por las agresiones, dándole a la pareja la esperanza de algún cambio.
- El maltratador actúa como si nada hubiera sucedido, promete buscar ayuda, promete no volver a hacerlo, etc.



A menos que el agresor reciba ayuda para aprender a manejar su violencia, esta etapa sólo durará un tiempo y se volverá a repetir el ciclo de violencia. Esta sucesión de ciclos a lo largo de la vida del maltratador es lo que explica por qué muchas víctimas de malos tratos vuelven con el agresor, retirando, incluso, la denuncia que le había interpuesto.



Tarea:

Determinar las fases del ciclo de la violencia con sus principales características y efectos.

Tema 3: Acoso, Agresión y Violación Sexual

Es importante diferenciar entre acoso, agresión y violación sexual. Veamos sus características.

Acoso sexual



En muchos países es una figura delictiva punitiva que se pena según su gravedad y puede incluir

hasta la privación de libertad. Consiste en la ***manifestación de conductas compulsivas de solicitud de favores sexuales con distintas formas de proceder dirigidas a una persona contra su consentimiento.***

Se puede aplicar a ambos sexos o personas del mismo sexo; pero predomina comúnmente en los hombres que se mueven en ambientes de relaciones laborales, académicas, estudiantiles, que incluyen hasta el hogar.

Ocurre, generalmente, en el lugar de trabajo donde la confianza mutua se admite inicialmente como base contractual para la relación laboral de subordinación, u otros ambientes donde la voluntad para poner objeciones o rechazar puede ser frágil por la amenaza de sufrir consecuencias negativas.

Agresión sexual

Son acciones que no son violación sexual, como besos y abrazos sin permiso, tocamientos de partes íntimas y no íntimas de manera sutil o erótica, exhibición de genitales, observación en sus momentos privados (cuando realiza sus necesidades fisiológicas, duerme, se baña, cambia de ropa, etc.),



En los casos de agresión sexual a niñas, niños y adolescentes estas conductas se dan utilizando la ventaja física y la relación de superioridad de la persona adulta por encima de la persona menor de dieciocho años de edad.

Violación sexual



Se define como el acceso carnal por vía vaginal o anal utilizando violencia física o psicológica. En los casos donde la violación se da en contra de una niña, niño o adolescente se hace referencia a la situación de desventaja e imposibilidad de resistir dichas acciones.

La víctima típica de violación es una mujer de 16 a 24 años de edad; sin embargo, cualquiera, hombre o mujer, adulto o niño, puede ser víctima de una violación. En la mayoría de los casos, la víctima conoce al violador.

La mejor respuesta ante un ataque depende de la víctima, del atacante y de la situación:

- Intentar escaparse y gritar pidiendo ayuda son los primeros pasos en la mayoría de las situaciones.
- La decisión de contraatacar o defenderse puede depender de la talla y el comportamiento del agresor, al igual que si hay armas de por medio.

Es esencial que las víctimas de violación consigan ayuda para encontrar un ambiente donde se sientan seguras después del ataque.

A las víctimas se les debe ayudar a entender que lo que sucedió no fue su culpa y que nada de lo que hayan hecho debe haberle permitido a alguien tener sexo con ellas en contra de su voluntad. Esto incluye el hecho de vestirse de manera sugestiva o incluso besar o llevar a cabo otras actividades físicamente íntimas con la persona. La falta o la culpa recaen únicamente del violador.



Tarea:

Elaborar una matriz que determine las semejanzas y diferencias entre acoso, agresión y violación sexual.

Tema 4: Plan Municipal de Prevención de la Violencia contra la Mujer

Entenderemos la prevención municipal de la violencia contra las mujeres como: las intervenciones de las corporaciones municipales para anticipar la ocurrencia de la violencia contra las mujeres o la minimización de sus consecuencias.

Prevención

Anticipar la ocurrencia de un hecho o minimizar sus consecuencias

Violencia contra las Mujeres

Cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer

La violencia que viven las mujeres en razón de su género ha sido y sigue siendo un problema de grandes dimensiones, que afecta su vida a lo largo de su existencia. La cultura y la sociedad, que se reconocen patriarcales, han legitimado la existencia de la violencia contra las mujeres, considerando naturales algunas de sus manifestaciones como el acoso sexual, maltrato de pareja, matrimonio de niñas con hombres mayores; el ocultamiento de hechos como el abuso sexual de las niñas en su familia o la violación sexual.

En 1996, entra en vigencia la Ley Contra la Violencia Intrafamiliar que tiene como finalidad el establecimiento de mecanismos adecuados para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar, en las relaciones con los miembros de la familia o en cualquiera otra relación interpersonal de dichos miembros, sea que estos compartan o no la misma vivienda.

Existe un marco legal con el propósito de establecer, reconocer y garantizar el compromiso del Estado frente al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; entendiendo que este derecho comprende: ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación, así como la garantía y goce de sus derechos humanos y las libertades fundamentales.

A la vez, establece una serie de compromisos con diversas instancias del Estado y define acciones concretas hacia los Concejos Municipales; entre los cuales está el diseño de un plan de acción trianual de prevención de la violencia contra las mujeres.



La violencia contra las mujeres es una realidad tangible en la

sociedad, que no permite ser ignorada por las políticas públicas nacionales y locales; su magnitud y efectos la han trascendido de ser vista como un «problema solo de las mujeres» o de «poca importancia», para ser un tema de enfoque y estudio sobre la interpretación de sus causas y consecuencias, que se denota como un grave problema para los derechos de las mujeres.

La acción del Estado debe ejecutarse desde un abordaje que supone abordarla desde diferentes enfoques, como:

- Un grave problema de salud pública, puesto que compromete la salud física, mental y el bienestar emocional así como atenta contra la salud sexual y reproductiva de las mujeres.
- Un freno para el desarrollo de los pueblos, en razón de los altos costos sociales y económicos que impone a las propias mujeres, la familia, la comunidad y el Estado.
- Un grave problema de seguridad ciudadana, que compromete la gobernabilidad democrática de las sociedades.
- Un problema de derechos humanos y de discriminación contra las mujeres.

La prevención y erradicación requieren de intervenciones integrales y coordinadas intra e intersectorialmente, que involucren a los actores estatales, municipales y sociedad civil que trabajan en distintos ámbitos.

¿Quiénes son los responsables de la ejecución?

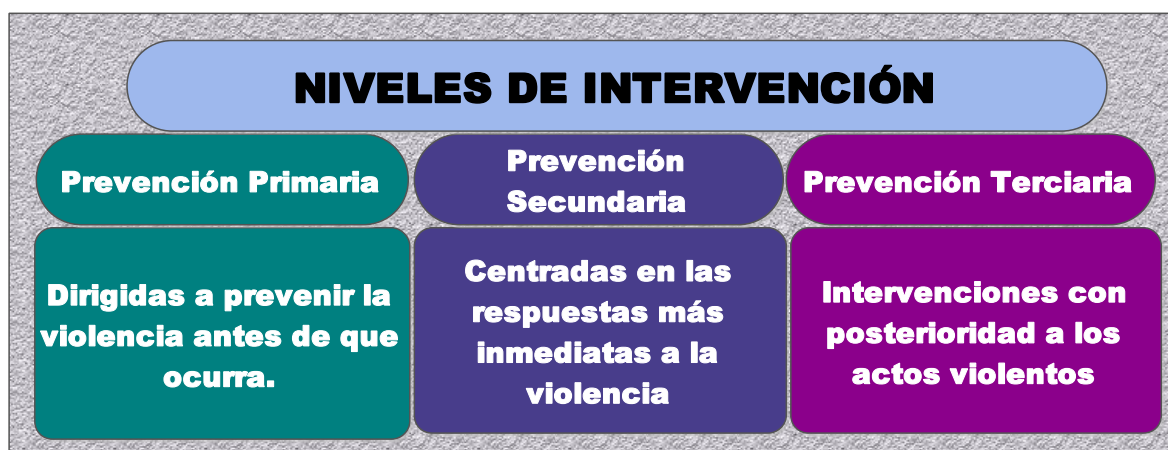
Estos lineamientos para el diseño de planes municipales de prevención de la violencia contra la mujer van dirigidos a toda persona e instancia con acción local que esté comprometida o interesada en contribuir a la prevención de la violencia contra las mujeres; en especial, se dirige a alcaldes, alcaldesas, concejos municipales, responsables de las unidades municipales de la mujer, personal técnico y de gerencia de las municipalidades.

Desde la estructura desigual de poder, las mujeres se encuentran en una condición y posición subordinada a los hombres, en tanto oportunidades y derechos. Esta desigualdad propicia, naturaliza y legitima la violencia que viven las mujeres.

Para los fines del diseño del Plan Trianual de Prevención de la Violencia contra las Mujeres, se asume el concepto, tipos y modalidades de la violencia definidos en la Ley Especial para una Vida libre de Violencia para las Mujeres:

Enfoque de Prevención

Para la operativización de los planes de prevención de la violencia, se pueden considerar tres niveles de intervención:



a) **Prevención primaria:** intervenciones dirigidas a prevenir la violencia antes de que ocurra. Importante para reducir la carga de sufrimiento y costos humanos, económicos y sociales. Aquí se ubican las acciones de organización comunitaria, la sensibilización, las medidas de seguridad, entre otras.

b) **Prevención secundaria:** Medidas centradas en las respuestas inmediatas a la violencia. Se ubican los programas de atención a la víctima, atención de la denuncia, atención en salud, seguridad inmediata, prevención de enfermedades de transmisión sexual, y de embarazos después de una violación.

c) **Prevención terciaria:** Intervenciones que se dan con posterioridad a los actos violentos, como justicia restaurativa, la rehabilitación y reintegración social e intentos por reducir los traumas o la discapacidad de larga duración asociadas con la violencia de género.

La violencia contra las mujeres es un entramado multicausal en el que interactúan factores individuales, familiares, comunitarios y sociales, por ello

en la prevención de la misma, significa pensar en enfrentar los diferentes factores causales.

El reconocimiento de la multi causalidad posibilita, identificar y desplegar las intervenciones específicas dirigidas a la prevención de las diferentes formas de violencia. El desafío para los planes municipales es, precisamente, definir e implementar intervenciones que transformen o modifiquen estas causas de manera que existan condiciones de seguridad para las mujeres, y se generen comportamiento alternos a las conductas violentas.

Actuaciones Municipales En el ámbito individual

Busca actuar sobre las motivaciones y circunstancias individuales que colocan a las mujeres en riesgo de ser víctimas de violencia. Fundamentalmente, las intervenciones en este entorno se dirigen a fortalecer las capacidades y los recursos individuales para romper patrones de socialización enmarcados por la violencia contra las mujeres.

En el ámbito familiar

Se refiere a las relaciones más importantes de las mujeres. En este marco se modela su futura identidad, expectativas y oportunidades de vida. Las actuaciones municipales deben ser dirigidas a generar nuevas formas de relaciones libres de mitos y creencias que desvalorizan a las mujeres, encaminadas a transformar los patrones de socialización basados en relaciones violentas y orientarse a empoderar a las mujeres, mediante la promoción de sus capacidades para la negociación y la toma de decisiones.



En el ámbito comunitario



En este ámbito se gestan las redes de relación más próximas que contribuyen a las relaciones humanas basadas en el reconocimiento mutuo. También se articulan determinadas relaciones económicas, sociales y culturales que son las que dan sustento a la vida de los vecindarios, unidades habitacionales, barrios y colonias. Las intervenciones pueden coadyuvar a reforzar y a consolidar lo que se hace a favor de las mujeres, en el aspecto individual y de las relaciones.

Se deberá favorecer un proceso de cohesión y buscar la reconstrucción del tejido social donde participen líderes y lideresas comunitarias, gobierno central, ONGs, cooperación internacional, que trabajen de manera coordinada y que promuevan la detección y prevención de la violencia contra las mujeres.

En el ámbito social

Las intervenciones les corresponden a los gobiernos municipales. Deben trabajar para modificar las condiciones sociales y la infraestructura de las comunidades, vecindarios o zonas que impliquen riesgos para las mujeres, a manera de propiciar mayores oportunidades de bienestar social para las mismas.



Los programas y proyectos municipales deben ser orientados a ofrecer alternativas educativas, de capacitación y empleo; así como a mejorar la oferta de servicios de justicia, salud, deporte, actividades artísticas, oficios, entre otros, de manera específica para las mujeres y para todas las edades.

Las unidades municipales de la mujer deben promover análisis conceptuales en los programas culturales que gestionen cambios en los estereotipos sociales de género, los cuales propician la violencia en todas sus variantes.

El desafío para los planes municipales de prevención de la violencia contra las mujeres, es precisamente definir e implementar intervenciones que transformen o modifiquen prácticas, comportamientos y conductas violentas contra las mujeres en el territorio.

Lineamientos para el plan municipal

Paso 1. Identificar instituciones u organizaciones que tienen trabajo en el municipio y que potencialmente pueden apoyar las acciones de prevención de la violencia contra las mujeres.

Paso 2. Establecer una base de datos de todas las instancias locales.

Paso 3. Convocatoria a las instancias identificadas, que tenga como objetivo participar en la articulación local para la prevención de la violencia contra las mujeres.

Paso 4. Reunión con las instancias convocadas para la presentación y divulgación de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

Paso 5. Organizar y ejecutar un proceso de sensibilización y formación dirigido a las personas de la articulación local, sobre la violencia contra las mujeres.

Paso 6. Definir la identidad y naturaleza del espacio de articulación para la prevención de la violencia contra las mujeres.

Paso 7. Formalización de la existencia y funcionamiento del espacio local de articulación interinstitucional para la prevención de la violencia contra las mujeres. Para darle un carácter formal a la existencia del espacio de articulación, el Concejo Municipal debe emitir un acuerdo relativo a la fundación del espacio, especificando su responsabilidad, dar respaldo a las acciones que se definan, su compromiso de apoyo municipal para la prevención de la violencia contra las mujeres, la delegación de responsable específica y de ser posible incluir la asignación de carpeta presupuestaria. Esto debe ser presentado a la ciudadanía y en acto público.



Tarea:

Determinar la importancia del plan municipal de prevención de la violencia contra las mujeres.

**Género en la
cultura
Institucional**

Módulo

5

Objetivos

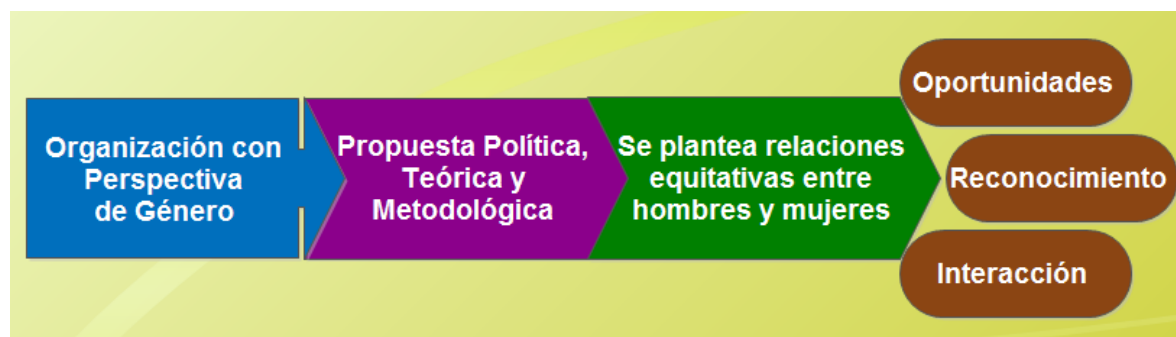
Este Módulo se propone:

- Analizar el Enfoque Organizacional con Perspectiva de Género.
- Determinar la importancia de la Cultura Organizacional.
- Determinar la necesidad de construir la Organización Equitativa.
- Examinar las etapas básicas del Diagnóstico Institucional.
- Analizar los Marcos Analíticos de Género.
- Determinar la importancia de la Evaluación de Impacto de la Política de Género.

Contenidos

- Enfoque Organizacional con Perspectiva de Género.
- Cultura Organizacional.
- Hacia una Organización Equitativa.
- Diagnóstico Institucional.
- Marcos Analíticos de Género.
- Evaluación de Impacto de la Política de Género.

Tema 1: Enfoque Organizacional con Perspectiva de Género



El enfoque organizacional con perspectiva de género se sustenta en la teoría de género y se constituye en una propuesta política, teórica y metodológica, que hace posible tener una visión analítica de la realidad, y se plantea relaciones equitativas entre hombres y mujeres en oportunidades, en reconocimiento e interacción.

Este enfoque considera de manera explícita las diferencias social y culturalmente construidas y las relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres en un contexto de actuación concreta.

Define mecanismos concretos para superar las inequidades construidas, adopta compromisos políticos colectivos de transformación social, analiza las prácticas, promueve el empoderamiento y participación activa de todas/os en la toma de decisiones en la vida organizacional.

Incorpora relaciones de equidad entre hombres y mujeres, lo que implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional. Al incorporar la perspectiva de género se transforma positivamente la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales.

Se elaboran políticas, planes o programas que incluye a hombres y mujeres, enfrentando las relaciones de poder existentes, de cara a la equidad de género. La forma de alcanzar la incorporación de esta perspectiva es a través de diversas acciones: modificar las leyes, normas, políticas y presupuestos; transformar los métodos de interpretación y análisis de los problemas sociales, la cultura institucional, etc.

Se trata de incorporar sistemática y regularmente políticas de equidad entre hombres y mujeres en todas las prácticas y actividades de las organizaciones.

Implica diseñar y establecer nuevos criterios para la definición de las políticas: el reto es visibilizar, contabilizar y hacer medibles las condiciones específicas de discriminación o subordinación que enfrentan algunas/os en su cotidianidad, para modificarlas.

Es darle a dicha transformación un carácter de cambio permanente en el tiempo para garantizar la equidad como una práctica habitual y cotidiana de las relaciones sociales. Para la sostenibilidad de este compromiso, la voluntad de los distintos actores involucrados debe traducirse en varios requisitos:

- Demostración de una disposición al cambio, que se traduce en voluntad y compromiso político.
- Innovar en las estructuras administrativas y de gestión.
- Desarrollo de instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar esta nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación.
- Formulación de políticas, leyes, normas y acciones específicas de intervención para hacer posible el logro de relaciones equitativas.
- Sensibilizar y capacitar sobre el impacto diferenciado de la gestión gubernamental en hombres y mujeres.
- Disposición de recursos económicos suficientes para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales internas, así como las políticas públicas de equidad de género.



Tarea:

Establecer la dinámica y las características del enfoque organizacional con perspectiva de género.

Tema 2: Cultura Organizacional



La **cultura de paz** es un *conjunto de valores, actitudes y comportamientos que reflejan el respeto a la vida, a la persona y a su dignidad* priorizando los derechos humanos, el rechazo a la violencia en todas sus formas y la promoción y la práctica de la no violencia por medio de la educación, el diálogo y la cooperación.

Los objetivos de la cultura de paz son:

✧ Descubrir, sentir, valorar y vivir con esperanza las capacidades personales como realidades y como medios eficaces que se logran poner al servicio de las demás personas y que pueden contribuir a un desarrollo positivo y armónico de la vida y del humanismo.

✧ Reconocer y valorar la propia agresividad como una forma positiva de autoafirmación de la personalidad, y ser capaz de canalizarla hacia conductas y actividades que promuevan y favorezcan el bien común.

✧ Desarrollar la sensibilidad, la afectividad y la ternura en el descubrimiento y el encuentro con las personas que nos rodean, tanto a un nivel más próximo, como a nivel más universal.

✧ Disfrutar el encuentro interpersonal cuando se desarrolla en clima de afectividad, de confianza, de respeto, de colaboración y de ayuda mutua.

✧ Construir y potenciar relaciones de diálogo, de paz y de armonía en el ámbito escolar y, en general, en todas nuestras relaciones cotidianas.

✧ Tomar conciencia de las situaciones de conflicto que puedan presentarse, reflexionando sobre sus causas y siendo capaces de tomar decisiones para solucionarlas de una forma creativa, fraterna y no violenta.

✧ Desarrollar la atención y el interés ante el hecho de la diversidad de las personas y de las culturas de los pueblos, reconociendo y potenciando esa diversidad como un gran valor, y actuando siempre, frente a ella, con una actitud abierta, respetuosa y tolerante.

✧ Promover, desde el conocimiento de lo propio y desde la autoestima, el conocimiento de otras realidades sociales, culturales y personales, colaborando en la autoafirmación, en el desarrollo y en el enriquecimiento de los pueblos.

✧ Conocer y potenciar los derechos humanos y desarrollar la sensibilidad, la solidaridad y el compromiso frente a situaciones, próximas y lejanas, en las que se atenta contra ellos.

✧ Mostrar especial atención y sensibilidad ante las situaciones de violencia, injusticia y subdesarrollo que se viven hoy en el planeta.

✧ Conocer y colaborar activamente con organizaciones, gubernamentales y no gubernamentales, que se comprometen en la lucha contra la miseria y la injusticia en el mundo y, especialmente, con el desarrollo de los pueblos menos favorecidos.

Algunas de las actitudes que ayudan a desarrollar esta no violencia son:



Empatía. Es decir la identificación plena con la otra persona; la **cooperación** aprendiendo a trabajar conjuntamente con la otra persona disfrutando de ello; la **justicia** y la **equidad**; el **empoderamiento** personal; tomar como valores primordiales y básicos la **equidad, igualdad, equilibrio y armonía**; el **aprecio de si mismo/a y de las demás personas**, aceptándolas como son y respetando su dignidad como personas; adoptar como principio de vida.

La cultura de paz se manifiesta en la adhesión a los principios de libertad, justicia, solidaridad y tolerancia; en la comprensión entre los pueblos, los colectivos y las personas; en los esfuerzos para la protección del medio ambiente para las generaciones presente y futuro; en el respeto y el fomento

de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres; y en el respeto y el fomento del derecho de todas las personas a la libertad de expresión, opinión e información.

La educación para la paz es una educación en los hábitos y las competencias que nos ayudan a vivir juntos. Implica conseguir la equidad y eliminar la dominación de unos individuos sobre otros.

Estos postulados demuestran la relación que existe entre la cultura de paz y la equidad de género. En el curso de la historia, las mujeres y la paz han sido excluidas en las sociedades patriarcales. La tradición que excluye a las mujeres es la misma tradición que excluye a la paz. Los análisis aportados por los estudios de género, en particular la profundización en el carácter y mecanismos de exclusión femenina, permiten comprender las resistencias a la paz que derivan de los avatares de una exclusión compartida.

La cultura de paz con enfoque de género es transformación social, eliminación de las violencias estructurales en donde están inmersas las necesidades básicas y la realización de las potencialidades humanas.



Tarea:

Elaborar la concepción de la cultura de paz y su relación directa con la equidad de género.

Tema 3: Hacia una Organización Equitativa

Se entiende por «masculinidad» al ***Conjunto de características físicas, psíquicas o morales que se consideran propias del varón o de lo masculino, en oposición a lo femenino.***

Algunos ejemplos de esas características son fuerza, valentía, virilidad, triunfo, independencia, agresividad, competición, seguridad, no mostrar afectividad, etc. De manera que a lo largo de la historia, y todavía hoy día, los



varones han tenido una gran presión social para responder con comportamientos asociados a esos atributos.

La nueva masculinidad

mujeres y otras identidades sexuales.

La búsqueda de nuevas masculinidades está asociada al acompañamiento o cooperación a los procesos de liberación de las mujeres. Estas nuevas masculinidades han establecido una brecha entre los roles estereotipados históricamente y la posibilidad de establecer relaciones equitativas entre varones,

El aprendizaje social y cultural del ser masculino tiene como base el control de las emociones y sentimientos hacia sí mismo, los demás y las situaciones en general por lo que desarrollan un espacio emocional más limitado y menos flexible que las mujeres, y llegan a confundir sus emociones con las expectativas que su grupo social tiene para con ellos.

De ahí la importancia de la educación emocional, que es parte de la educación para la salud y la base esencial de la educación sexual.

Desde la escuela se difunden valores y estereotipos sentimentales para mujeres y otros para hombres.



Si el ser "dulce", "tierna", no gritar o no responder agresivamente es un estereotipo que se corresponde con lo tradicional femenino, no llorar, responder agresivamente, hacerse el valiente, que los sentimientos no afecten hasta el punto de perder la razón, correspondería al estereotipo tradicional masculino.



Desde la escuela, se pueden prevenir inútiles sufrimientos futuros a través de la educación emocional, educación que es necesaria en todas las etapas; pero fundamentalmente en la adolescencia, ya que aquí es donde opera la separación del mundo familiar, el rechazo de las figuras maternas y

paternas y la búsqueda de una identidad propia a través de intereses, estímulos y relaciones con figuras femeninas y masculinas diversas de las familiares.

Los objetivos de la educación emocional son:



Los sentimientos y emociones son respuestas del organismo al entorno. Es necesario identificar y expresar los sentimientos, porque cumplen un rol importante en la vida. Por ejemplo, el miedo funciona como una alarma que indica que la integridad física o la vida están en peligro.

Cuando predomina la idea de que "los verdaderos hombres no le temen a nada", puede derivar en acciones imprudentes que pongan en peligro la propia vida y las de otras personas.

Por eso las personas que no están en contacto con sus sentimientos y emociones, y que por lo tanto no los expresan sino que los bloquean, se deprimen. En lugar de expresar abiertamente la hostilidad, muchas personas se auto castigan (suicidio o melancolía) y terminan expresando su ira a otras personas.

En los hombres se reprime la expresión del dolor, miedo, afecto, compasión, vergüenza, los cuales son considerados contraproducentes para los objetivos del control y dominio, y por lo tanto, son reprimidos. Una de las formas más eficaces de represión cuando se expresa cualquier de estas emociones es feminizar al niño y de esa manera es ridiculizado.

El niño aprende que ser comparado con una niña o con un gay; es decir con alguien que supuestamente se parece a una mujer, es desvalorizado, pues las mujeres tendrían menos valor frente a los hombres y por tanto, se sienten atacados en su autoestima.

Cuando un niño expresa dolor mediante el llanto, se le dice: ¡Pareces una niña, los hombres no lloran! O cuando expresa temor de ir a algún lugar oscuro o desconocido, se les dice bruscamente: ¡Los hombres no tienen miedo, pareces una mujercita!



La única emoción permitida para los niños es la ira, puesto que esta cumple un papel importante en el ejercicio de la autoridad sobre las mujeres. Entonces, cada vez que los hombres experimenten dolor o miedo ya no los identificarán los confundirán con ira. De este modo, muchos hombres expresan cólera, cuando en realidad tienen miedo. Del mismo modo, la ira funciona como una máscara: parece que están enojados, pero en realidad están tristes.



Tarea:

Explicar la relación entre la masculinidad y la educación emocional.

Tema 4: Diagnóstico Institucional

El diagnóstico institucional es una herramienta de análisis del contexto en el cual la organiza la institución. El proceso de Diagnóstico constituye una instancia de reflexión colectiva.

¿Qué es un diagnóstico institucional?

Es un proceso de reflexión y análisis que tiene por objetivo identificar las principales fortalezas y oportunidades de mejora de la gestión municipal.

A partir de las necesidades que se detectan durante el diagnóstico, se busca aportar a la definición de un plan de acción orientado a la mejora de resultados y procesos.

¿Qué actividades se realizan durante un diagnóstico?

Durante un diagnóstico se desarrollan diversas actividades para recoger información y se incorpora la participación de los distintos estamentos de la municipalidad con el fin de obtener una visión integral de la corporación municipal.

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.

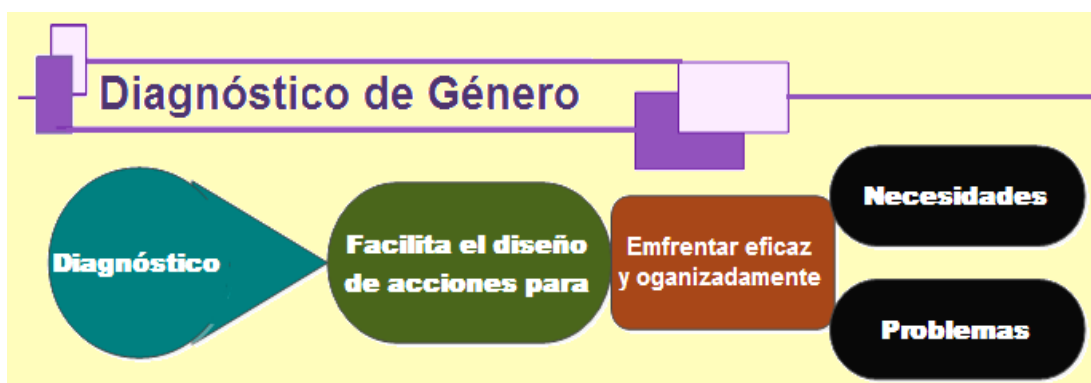


Las instituciones son las encargadas de introducir las correcciones para equilibrar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. Uno de los instrumentos con los que cuenta para ello son los diagnósticos de género, cuyo objetivo principal es *evidenciar las distancias que existen entre un sexo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

El diagnóstico se hace para tomar conciencia sobre los problemas, analizarlos, priorizarlos, para determinar cuál es el que dificulta el trabajo de hombres y mujeres para proponer soluciones y permite:

- conocer los problemas y sus causas;
- identificar las necesidades de los distintos grupos;
- definir las líneas de acción para el futuro.

El diagnóstico permite develar y conocer mejor la realidad, para poder transformarla. En la medida que el diagnóstico involucra a las personas comprometidas, va más allá de ser una forma de conocer para actuar, y se convierte en una forma de conocer para poder discutir, negociar una acción. Así, el diagnóstico se convierte en un compromiso para los involucrados en su ejecución y, al mismo tiempo, permite contar con elementos de juicios pertinentes para discutir y negociar los procedimientos para la acción futura.



A partir de los datos del diagnóstico se diseñan las operaciones y acciones que permiten enfrentar de manera permanente, con la mayor racionalidad y organización posible, los problemas y necesidades detectadas en el diagnóstico.

Es importante definir el problema que queremos abordar, ello implica indagar sobre la dimensión del problema y sobre los factores que lo explican; además definir todos los conceptos que entran en la enunciación del problema.

Un buen Diagnóstico de Género debe permitir conocer qué problemas de género afectan y cuáles son sus causas; conocer qué inequidades de género afectan a las personas y cuáles son sus causas; qué brechas de género existen; cuáles son y cómo se expresan las vulnerabilidades y cuáles son sus causas; conocer cuáles son los recursos y capacidades disponibles. La distribución del trabajo al interior de la municipalidad, analizando en cuáles actividades trabajan las mujeres, en cuáles los hombres; cuáles son compartidas.



Tarea:

Determinar la importancia y los aspectos a develar en un diagnóstico de género institucional.

Tema 5: Marcos Analíticos de Género

Capacidad institucional de género

Las organizaciones involucradas tienen determinadas posibilidades respecto de las cuestiones de género que limitan o facilitan la introducción de este enfoque

en las acciones de desarrollo. Por eso es tan importante conocer y analizar las organizaciones e instituciones desde una perspectiva de género.

El análisis de la capacidad institucional pretende:

- ☞ Identificar normas y procedimientos de las instituciones.
- ☞ Conocer si las normas y procedimientos discriminan a las mujeres o si establecen desigualdades en la participación de hombres y mujeres
- ☞ Verificar la igualdad en cuanto a la toma de decisiones de la organización.

Perfil institucional de capacidad de género

El perfil de las capacidades institucionales de género, mide la capacidad que tienen las organizaciones para trabajar con y desde la perspectiva de género.

Es una herramienta que pretende responder a las siguientes preguntas:

¿Cómo se ha formulado la política de género?

¿Con qué enfoque e ideología incluyendo las relaciones de género y el empoderamiento?

¿Qué experiencia previa tiene la organización en temas de género?

¿El desarrollo de la política de género es apoyado por el ámbito de la dirección?

¿Existe personal formado y capacitado para llevar a cabo proyectos con perspectiva de género?

¿Existen expertos/as y asignación de responsabilidades sobre temas de género?

¿Existen instrumentos para la planificación, seguimiento y evaluación de la dimensión de género de los proyectos?

¿Se destinan recursos a la puesta en práctica de la política de género: económicos, de tiempo, infraestructura, personal?

¿Es una organización integrada, conectada con los movimientos a favor de la igualdad, con las políticas gubernamentales de promoción de la mujer?

¿Cuál es su capacidad de coordinación con otras instituciones de trabajo de género?

¿Pertenece a redes de género?

Perfil de Capacidad de Género Institucional

CAPACIDAD DE GÉNERO	Instituciones Involucradas			
	a	b	c	d
Política de mujeres y desarrollo				
Actividades y experiencias en Género				
Personal para género/mujeres y desarrollo				
Percepción del personal sobre asuntos de género				
Capacidad de formación en género				
Limitaciones institucionales sobre género				
Fuerzas institucionales impulsoras sobre género				
Cooperación interinstitucional sobre Género				



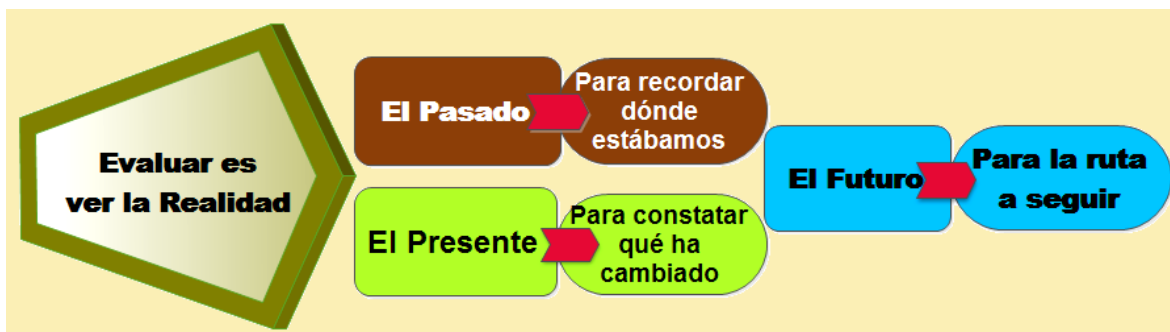
Tarea:

Determinar qué entenderemos por capacidad institucional de género y qué pretende.

Identificar qué mide el perfil de las capacidades institucionales de género.

Tema 6: Evaluación del Impacto de Género

Terminó el proyecto. Es el momento entregar cuentas. ¿Qué hacemos a continuación? ¿Cómo sabemos si valió la pena? El paso que sigue a este momento es la evaluación. Pero ¿cómo? ¿con quién? ¿para qué?






Este nuevo momento nos obliga a mirar la realidad que queremos evaluar con dos puntos de referencia: el pasado, para recordar cómo eran las cosas antes de la intervención, y el presente, para constatar si todo sigue igual o qué es lo que ha cambiado y si este cambio ha seguido la dirección que queríamos o ha tomado el camino contrario. El futuro se nos presenta como referencia obligada para marcarnos la ruta que queremos seguir con nuestro trabajo.

De todos los elementos posibles a evaluar, recogeremos el impacto de género. o sea, cómo medir si las relaciones entre mujeres y hombres se van modificando.

¿Por qué evaluar?

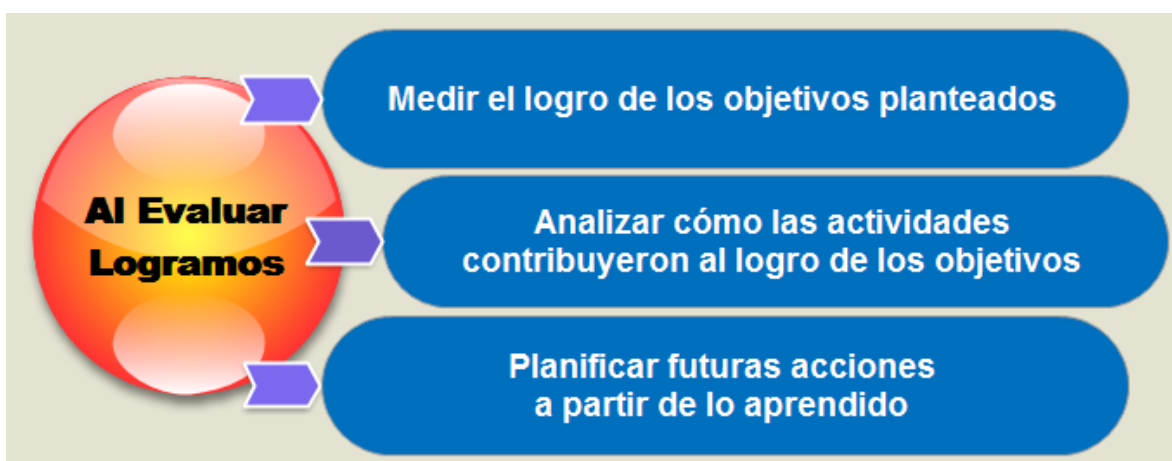
La evaluación es un proceso que se utiliza para medir, analizar y valorar, las consecuencias de una intervención de desarrollo en la población con la que se ha llevado a cabo. Es importante para constatar si los resultados obtenidos han sido útiles para mejorar la vida de las personas involucradas.

La evaluación no siempre es valorada como una fuente de aprendizaje para el organismo o colectivo que está desarrollando una intervención de desarrollo.

-  Porque es vista como una imposición, una rendición de cuentas a quien apoya económicamente.
-  Porque la dinámica de trabajo de las ONG no suele dejar el tiempo suficiente para la discusión, la reflexión y el ajuste de estrategias cuando se precisa.
-  Porque se carece de una visión estratégica del trabajo a largo plazo.

- ☐ Por temor a los cambios que requieran innovación, arrojo, cuestionamiento de las tareas tradicionales.
- ☐ Porque se carece de metodologías y herramientas para realizar evaluaciones integradas al trabajo cotidiano.
- ☐

¿Qué vamos a lograr con la evaluación?



Para evaluar necesitamos construir términos de referencia que nos guiarán durante el proceso. Éstos nos permiten delimitar las áreas que se abordarán en la evaluación y el tiempo que durará la misma. Los términos se definen a partir de los objetivos que la intervención se propuso.

Una vez elaborados los términos de la evaluación, tendremos que definir cuáles serán los criterios a los con más énfasis durante el proceso evaluativo. El impacto de género es uno de esos criterios.

¿Qué es el criterio de impacto de género?

Es el criterio de evaluación que mide las consecuencias positivas y negativas que ha tenido una intervención de desarrollo en las relaciones de género, es decir, las que se establecen entre mujeres y hombres.

Hay que evaluar este impacto independientemente de que estos resultados hayan sido o no previstos. Se piensa, falsamente, que si una acción de desarrollo ha ignorado las cuestiones de género en su planificación y ejecución, entonces no merece ser evaluada desde esta perspectiva y que el impacto de género sólo tiene sentido evaluarlo cuando se trata de proyectos dirigidos expresamente a terminar con discriminaciones de las mujeres en el acceso a determinados recursos: créditos, capacitación o participación política, etc., o que se proponen el objetivo declarado de lograr la igualdad.

Ninguna acción de desarrollo tiene efectos neutros cuando sus destinatarios no están en igualdad de condiciones. Sea cual sea su naturaleza, toda intervención genera resultados que afectan las condiciones materiales de vida de las mujeres y los hombres a quienes va destinada e impacta en las relaciones que establecen unas con otros y en su contexto social, por esa razón, ***todo proyecto de desarrollo es evaluable desde el punto de vista de los efectos que ha producido sobre las relaciones de género.***



Si los efectos positivos no han sido planteados explícitamente en los objetivos de la acción, lo más probable es que la situación de las mujeres se haya deteriorado, en comparación con la situación que tenían al empezar el proyecto y/o con la posición que los hombres han logrado gracias al mismo.

La evaluación del impacto de género no se limita a revisar si se han alcanzado y en qué medida los efectos previstos (es decir, los objetivos planteados en el proyecto) ni únicamente los deseados; también revisa qué efectos imprevistos y/o indeseados se han dado y cómo estos han afectado la vida de hombres y mujeres.

Para tener un registro completo del impacto, la evaluación ha de ampliar su mirada hacia los cambios ocurridos en la población beneficiaria indirecta del proyecto. El impacto global del proyecto debe apreciarse pasado un tiempo de su finalización, entre 3 y 5 años después.

Cuando hacemos una evaluación del impacto de género hemos de prestar atención a:

¿Cómo ha cambiado la posición de las mujeres en relación a los hombres, si ha aumentado o disminuido la brecha de género, en cuanto a propiedad y control de recursos valiosos: económicos, culturales, políticos y simbólicos, como consecuencia directa del proyecto?



¿Cómo ha cambiado la agencia de decisiones en el hogar, su capacidad de organizarse y hacerse escuchar en la comunidad, representar y ser representadas en las instancias político institucionales, hacer propuestas y defenderlas, incidir en las decisiones de la colectividad, etc.

¿Cómo el proyecto ha afectado la posición de los hombres en relación a las mujeres, si ha contribuido a que los hombres dejen de sentirse dueños de las mujeres?

Desprenderse de la idea de que las mujeres son propiedad del "jefe" de familia implica que los hombres dejan de poner restricciones a:

a) la **autonomía física de las mujeres**: abandonan prácticas de control sexual, de imposición de patrones reproductivos, de restricciones que ponen en riesgo la salud, de ejercicio o amenaza de violencia, de impedir la movilidad física de las jóvenes y adultas, etc.;

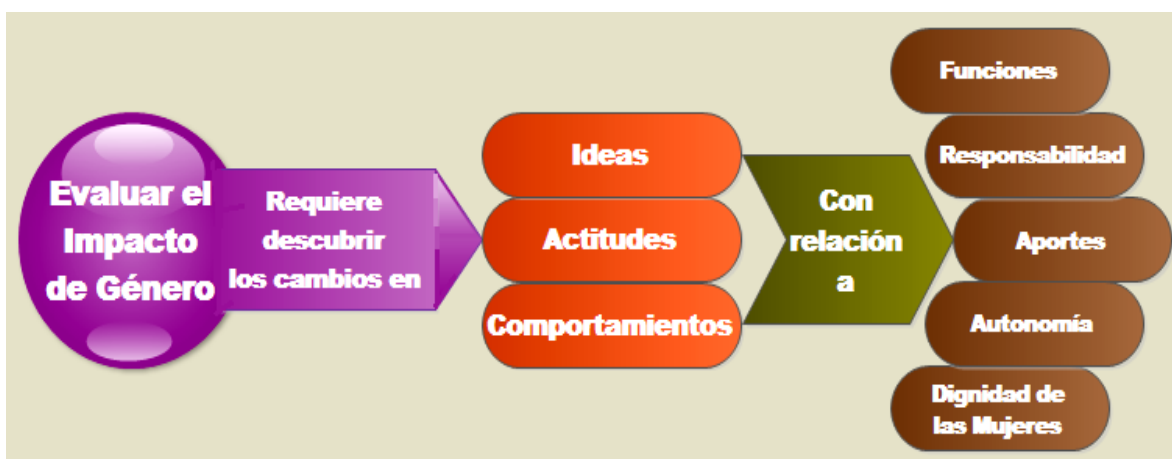
b) la **autonomía económica**: renuncian a prácticas de expropiación de los ingresos u otros recursos propios o adquiridos por las mujeres, dejan de prohibirles realizar trabajo remunerado, aceptan que los bienes sean puestos a nombre de las mujeres, etc.;

c) la **autonomía política**: dejan de prohibirles que se reúnan con otras mujeres, que se organicen sindicalmente, o se preparen para ser líderes comunitarias, que tengan espacios de organización propia, etc.;

d) la **autonomía cultural** de las mujeres: renuncian a impedirles que se alfabeticen o estudien, dejan de considerarlas ignorantes o seres sin criterio

moral, dejan de insultarlas menospreciando su capacidad de aprendizaje y aportaciones, etc.

El concepto agencia se refiere a la capacidad que tiene una persona o un grupo de definir sus propios objetivos y de actuar para lograrlos. Aunque es común identificarla con "participación en la toma de decisiones" en el hogar, la agencia puede expresarse, también, en formas menos tangibles como la reflexión sobre los intereses propios, la capacidad de negociar los caminos para satisfacerlos o la resistencia frente a los intentos de otros de coartar las metas propias.



Evaluar el impacto de género requiere dar cuenta de la promoción, en mujeres y hombres, de cambios en ideas, actitudes y comportamientos con relación en las funciones, responsabilidades, aportes, autonomía y dignidad de las mujeres.

Hay tendencia a evadir la evaluación del impacto de género por considerarlo muy difícil o por creer que sólo se puede medir a largo plazo. La experiencia indica que las desigualdades entre mujeres y hombres deben estar planteadas en la evaluación, desde los términos de referencia hasta los esquemas de recolección y análisis de datos, para revertir esta tendencia.

Si se detectaron diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en la planificación y se propusieron objetivos, resultados y actividades para contrarrestarlas, será tarea de la evaluación analizar si los resultados de la acción han contribuido a disminuir, mantener o aumentar las desigualdades detectadas en aquel momento, o sea, medir el impacto de género.

Ponernos los lentes de género al evaluar



El impacto de género es un criterio de evaluación, pero es necesario ponerse los lentes de género para realizar todo el proceso evaluativo, empezando por reconocer que una acción de desarrollo siempre afectará de manera distinta a mujeres y hombres, e incorporar la perspectiva de género al evaluar la

eficacia, eficiencia, pertinencia y sostenibilidad de la acción de desarrollo.

Los modelos de evaluación que hoy predominan fueron diseñados para evaluar proyectos que no incorporaron la perspectiva de género al planificarse y ejecutarse. En consecuencia, estos modelos de evaluación también padecen "ceguera de género": no tienen capacidad de medir los cambios que el proyecto haya generado en las relaciones entre mujeres y hombres.

Si utilizamos los lentes de género al evaluar, veremos que mujeres y hombres tienen distintos roles y responsabilidades, necesidades e intereses; que no disfrutan de las mismas oportunidades para acceder a los recursos y a los espacios donde se toman las decisiones; que establecen entre sí relaciones jerarquizadas y de conflicto pero también de alianza y cooperación; que el poder no se distribuye de forma equilibrada entre ellas y ellos.

Si la perspectiva de género no está integrada en la identificación, formulación, ejecución y seguimiento del proyecto, difícilmente dispondremos de las herramientas necesarias para evaluar cómo el proyecto ha cambiado la vida de mujeres y hombres; no tendremos datos sobre cómo era la situación inicial, careceremos de indicadores capaces de medir diferencias y desigualdades de género, nos faltarán los instrumentos adecuados para recolectar información desagregada por sexo o los criterios para interpretarla y hacer valoraciones. Si tenemos una perspectiva de género, la evaluación permitirá analizar:

1. En qué medida las necesidades e intereses de mujeres y de hombres han sido atendidas por la acción de desarrollo;

2. Si los objetivos y resultados de esta acción han tenido en cuenta las desigualdades de recursos y poder entre hombres y mujeres;
3. Si se han reconocido y valorado los aportes que unas y otros han hecho al éxito de la intervención;
4. Cómo mujeres y hombres se benefician de sus productos y resultados;
5. Si se ha logrado que hombres y mujeres pasen de ser "beneficiarios" a ser dueñas y dueños de los proyectos y sus productos;
6. Cómo las diversas estructuras sociales, económicas, políticas y culturales, así como los factores tecnológicos, institucionales y medioambientales han obstaculizado la participación de unas y otros en el proyecto;
7. Si se ha impactado positiva o negativamente en las relaciones de poder entre mujeres y hombres; es decir, si se ha contribuido a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres;
8. Y si los impactos del proyecto son sostenibles en el medio y largo plazo.

Una evaluación con enfoque de género analizaría quién tiene la propiedad de los bienes del proyecto, si las mujeres controlan el uso del dinero obtenido con su trabajo, las dificultades en la organización de la cooperativa, la participación de los hombres de la familia en el trabajo productivo y reproductivo, la reacción de los hombres ante los cambios introducidos por el proyecto, si la mejora de la dieta ha alcanzado por igual a todos los miembros de la familia.



Una evaluación del impacto de género constataría si las mujeres destinan una parte de sus nuevos ingresos a satisfacer sus propias necesidades, si los hombres han modificado sus pautas de contribución a los gastos del hogar como resultado del mayor aporte de las mujeres, si ha cambiado la relación de

la pareja a partir de la alteración en la responsabilidad económica, si el desarrollo del proyecto ha significado disminuir el tiempo de descanso para las mujeres, cómo se han resuelto los conflictos en la pareja, la familia y la comunidad ante el nuevo rol de las mujeres.

No debemos menospreciar las resistencias que enfrenta la tarea de evaluar con enfoque de género; una de ellas, quizás la más habitual, consiste en disfrazar de obstáculos técnicos o metodológicos lo que es simplemente una carencia política de la organización. Son reales las dificultades para hacer diagnósticos con enfoque de género, para lograr información sobre la situación de partida, para realizar análisis de género o para diseñar indicadores cualitativos sobre los aspectos de las relaciones de género que se desean afectar.

Pero esgrimir estas dificultades como justificación para no realizar evaluaciones con enfoque de género, sin haber realizado intentos sustantivos para afrontarlas, sólo refleja que la organización carece de una política de equidad de género integrada en su visión, su misión y su política institucional.

Contar con las herramientas analíticas para hacer un uso efectivo de los lentes de género se convierte en una necesidad política si se quiere trabajar, seriamente, por la equidad de género.



Tarea:

¿Qué propondría para que su institución inicie un proceso de cambio organizacional?

¿Qué piensa le faltaría a su corporación municipal para incorporar los lentes de género al evaluar sus proyectos?

Objetivos

Este Módulo se propone:

- Determinar la diferencia entre Política de Género y Política con Enfoque de Género.
- Distinguir las diferentes Clases de Políticas con relación al Género.
- Elaborar propuestas de Políticas de Género.
- Determinar los Elementos de la Política de Género.

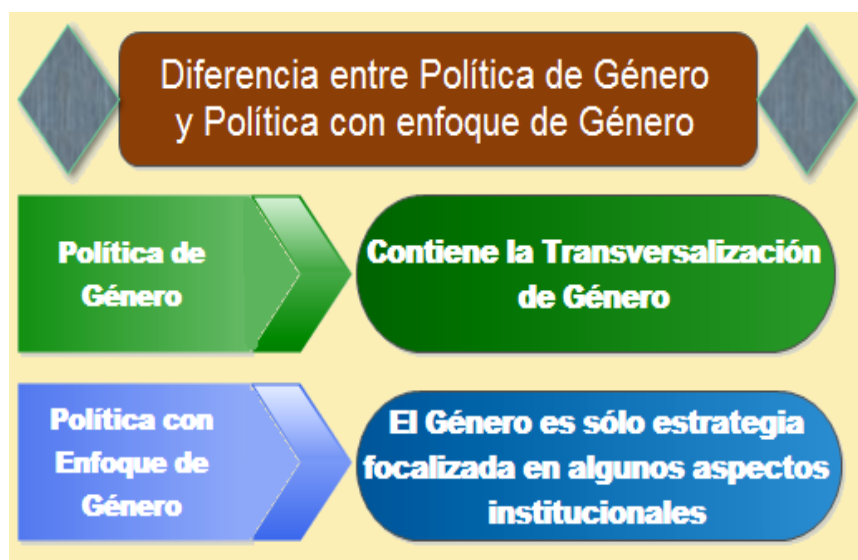
Contenidos

- Política de Género y Política con Enfoque de Género.
- Clases de Políticas con relación al Género.
- Elaboración de la Política de Género.
- Elementos de la Política de Género.

Tema 1: Política de Género y Política con Enfoque de Género

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. La política surge para dar respuesta 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 respuestas y soluciones satisfactorias para la institución y los grupos poblacionales con los que trabaja.

Las políticas representan principios, normas y objetivos. Expresan un curso de acción respecto al problema. Son formuladas para abordar determinada situación, 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 por 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 sería que en la primera existe una Transversalización de género; abarca todos los ámbitos de la institución. En cambio, Política con Enfoque de Género sería estrategia focalizada, en uno o varios aspectos institucionales.



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 así:

Políticas ciegas al género: En apariencia benefician a toda la población, pero tienen componentes excluyentes para las mujeres. Ejemplo, un requisito para crédito es respaldarlo con propiedades. Aparentemente es un requisito neutro, pero discrimina porque muy pocas mujeres cuentan con título de propiedad.

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

Las políticas conscientes de género también las sub dividen en:

1. **Políticas neutrales de género:** se basan en 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. 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, asignándoles recursos que 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 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: Elaboración de la 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 la Política de Género

Los elementos de una estrategia de género deben girar en torno al acceso, control y beneficios considerando las especificidades de hombres y mujeres en condiciones de equidad e igualdad.

En el proceso de proponer una política de género se hace necesario tomar en cuenta lo siguiente:



- Respeto a la cultura y la visión propia de las personas en su contexto.
- Orientación al desarrollo humano, promoviendo valores de respeto, solidaridad, equidad sin discriminación de edad, sexo, religión, ni raza.
- Propiciar la mejora de la condición y de la posición de mujeres y hombres.

Lineamientos generales para desarrollar una política de género

El reto en la formulación de políticas es explicitar los planteamientos para las estrategias y planes de trabajo:

- 1) Garantizar el acceso, el control y los beneficios de los recursos por parte de hombres y mujeres,
- 2) servicios contruidos con calidad para lograr la sostenibilidad económica, social y técnica, y
- 3) presentación explícita de acciones que orienten y promuevan una transformación institucional hacia la inclusión y operativización del enfoque de equidad de género.

Los tres componentes principales de cualquier política son: acceso, control y beneficios.

ACCESO

Énfasis en información y capacitación adecuada documentada, incluyendo opciones tecnológicas e integrales en lenguaje sencillo.

CONTROL

Énfasis en los derechos y responsabilidades de las usuarias, como beneficiarias y/o abonadas independientemente del nombre de quien se encuentre la propiedad.

BENEFICIOS

Económicos, sociales, ambientales o de otro carácter para las mujeres y los hombres, triangulando género y pobreza, desarrollo humano y servicios de agua y saneamiento.

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.

Referencias Bibliográficas



-  Askew, Sue y Ross, Carol. (1991) Los chicos no lloran: el sexismo en educación. Barcelona: Paidós
-  Cazés, Daniel. (2000) La perspectiva de género. México: Conapo.
-  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 Nº 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.



García Meseguer, Álvaro. (1996) ¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical. Madrid: Ed. Paidós Ibérica



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



Estrella, M. y J. Gaventa (1998): "Who Counts Reality? Participatory monitoring and evaluation: A literature review". Working Paper 70. IDS. Brihgtton: Sussex University.



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



Izquierdo, María Jesús. (1983) Las, los, les (lis, lus). El sistema sexo/género y la mujer como sujeto de transformación social. Barcelona: La Sal, edicions de les dones.



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.



Ruiz Olabuenaga, J.I. (1999): La investigación cualitativa. Segunda Edición. Universidad de Deusto, Bilbao.



Estocolmo, Suecia.

Alcaldías municipales con Enfoque de Género

