

ELEMENTOS CONCEPTUALES DE LA PLANIFICACIÓN DE GÉNERO

(Tiempo: 90 minutos)

1. PERFIL DE ACTIVIDADES DE HOMBRES Y MUJERES

- Se refiere a los distintos tipos de trabajo realizados por mujeres y hombres y al valor diferenciado que se le asigna.
- La división del trabajo por sexo es específica a cada cultura y momento histórico y puede cambiar a través del tiempo y por circunstancias externas.
- Preguntas claves:
 - ¿Cómo está organizado el trabajo en las comunidades afectadas por el proyecto?
 - ¿Qué trabajo hacen las mujeres y las niñas (remunerado o no)?
 - ¿Cuáles son las implicaciones de esta división del trabajo para lograr los objetivos del proyecto?
 - ¿Refuerza o desafía el proyecto la división del trabajo existente?

2. EL "TRIPLE ROL" DE LAS MUJERES POBRES

- El rol productivo comprende las actividades y funciones realizadas por hombres y mujeres por un pago en dinero o especies. El trabajo productivo de las mujeres es menos visible y menos valorado que el de los hombres.
- El rol reproductivo comprende las responsabilidades de crianza y educación de los hijos e hijas y las tareas domésticas que incluyen, desde la preparación de las comidas, hasta el cuidado de enfermos/as, es decir, todas aquellas tareas que garantizan el mantenimiento y supervivencia diaria. El rol reproductivo se considera "natural" de las mujeres.
- El rol de gestión comunitaria. Son las actividades realizadas por las mujeres y hombres a nivel de la

comunidad. Las mujeres realizan funciones como una extensión de su rol reproductivo y los hombres desempeñan un rol político comunal.

Las mujeres, los hombres, los niños y las niñas se ven involucrados en cualquiera de las tres áreas de trabajo. Cualquier intervención en una de estas áreas afectará a las otras. Es necesario tener presente el triple rol de las mujeres a la hora de implementar un proyecto de desarrollo para que tanto mujeres como hombres, niñas y niños sean beneficiadas/os equitativamente.

El análisis del trabajo hecho por mujeres y hombres es necesario para:

- Reconocer el trabajo hecho por la comunidad.
- Valorar el trabajo "invisible" realizado por las mujeres.
- Planificar el impacto de los proyectos sobre el complejo equilibrio de las funciones sociales y económicas de la comunidad.
- Reducir la carga de trabajo de las mujeres.
- Asegurar la participación de las mujeres en los proyectos.
- Identificar el tiempo utilizado para realizar los diferentes tipos de trabajo, su regularidad, temporalidad y situación.

3. ACCESO Y CONTROL SOBRE RECURSOS Y BENEFICIOS

El trabajo productivo, reproductivo y comunitario requiere el uso de recursos, éstos pueden ser de tres tipos:

- Económicos o productivos: tierra, equipos, herramientas, empleo, crédito, etc.
- Políticos: organizaciones representativas, liderazgo, educación, etc.
- Tiempo: ocio, actividades alternativas.

Participar del trabajo y utilizar recursos genera beneficios tanto para las personas, los hogares como las comunidades. Los beneficios pueden ser:

- Provisión de necesidades básicas
- Propiedad
- Educación y formación
- Poder político, status y prestigio.

La posición subordinada de las mujeres puede limitar su acceso y control sobre los recursos, definiendo como acceso la oportunidad de utilizar determinados recursos para satisfacer necesidades personales y colectivas y por control, la posibilidad de utilizar los recursos y tomar decisiones sobre el uso de los mismos.

El análisis de acceso y control sobre los recursos ayuda a identificar:

- Déficits que podrían ser aliviados o contrapesados a través de las actividades del proyecto.
- Potenciales que podrían ser usados y fomentados a través de las actividades del proyecto.
- Desequilibrios entre mujeres y hombres que deberán ser considerados en el diseño de las actividades del proyecto.

4. NECESIDADES PRÁCTICAS E INTERESES ESTRATÉGICOS DE GÉNERO

Las necesidades prácticas son aquellas que se derivan de la necesidad que tienen las mujeres de cumplir con los roles que les son asignados por la división sexual tradicional del trabajo.

Las necesidades prácticas de género incluyen:

- La provisión de agua.

- La salud.
- Generación de ingresos para sostenimiento del hogar.
- Vivienda y servicios básicos.
- La alimentación de la familia.

Los intereses estratégicos de género tienen que ver con la superación de aquellos aspectos que significan obstáculos más estructurales de la subordinación de las mujeres y se derivan de la creciente toma de conciencia de las mujeres de que las estructuras de dominio masculino son imposiciones sociales que se pueden cambiar.

Los intereses estratégicos de género incluyen:

- La abolición de la división sexual del trabajo.
- El alivio de la carga del trabajo doméstico y el cuidado de las niñas y niños.
- La eliminación de formas institucionalizadas de discriminación como el derecho de la propiedad de la tierra.
- El acceso al crédito y otros recursos.
- La libertad de elegir sobre la concepción.
- Medidas contra la violencia masculina y el control sobre las mujeres.

5. CONDICIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

Condición: Conjunto de circunstancias materiales e inmediatas que rodean a las personas (tipo de trabajo que realizan, excesiva carga de trabajo, acceso a servicios básicos, acceso a educación y capacitación, etc).

Posición: Espacio que se ocupa en la estructura social y económica independientemente de las condiciones materiales.

El perfil de la posición socio-política de las mujeres con respecto

a los hombres ayuda a identificar:

- Las estructuras de toma de decisiones en la administración del hogar.
- Quiénes se responsabilizan por qué aspecto de la administración del hogar, y por lo tanto pueden ser identificados como grupos destinatarios para las actividades del proyecto a nivel doméstico.
- Las estructuras de poder en comunidades sociales.
- Los modelos de participación en instituciones comunitarias.
- Los desequilibrios en el poder de toma de decisiones de mujeres y hombres a niveles doméstico y comunitario.
- La necesidad de fomentar la participación de las mujeres en ciertas instituciones.
- Quién estará incluido en la concienciación y entrenamiento, si el proyecto pretende cambiar las actitudes y el comportamiento.

6. FACTORES DE INFLUENCIA EN LAS RELACIONES DE GÉNERO

Los factores de influencia son aquellos que afectan al conjunto de derechos, obligaciones, oportunidades, actividades y posición de las mujeres y hombres en una sociedad determinada y pueden, por tanto, influir sobre las acciones de desarrollo.

Los factores de influencia pueden actuar a nivel macro como a nivel micro y pueden ser acontecimientos, hechos, normas, valores, leyes y costumbres.

Factores de cambio: son los factores de influencia en los que la acción de desarrollo puede apoyarse para promover o contribuir a la igualdad de género en una determinada comunidad.

Factores de resistencia: son los factores de influencia que

frenan los efectos que la acción de desarrollo puede tener a favor del avance de la igualdad de género.

Cualquier proyecto o acción de desarrollo intentará apoyarse en los factores de cambio y contrarrestar en la medida de lo posible los factores de resistencia.

Existen múltiples categorizaciones de factores de influencia.

Los **factores jurídico políticos** se refieren a la influencia del Estado, sus políticas y legislación. Las relaciones de género se regulan a través de mecanismos como leyes de familia, derechos de propiedad, derecho al voto, provisiones legales sobre violaciones, violencia doméstica, control de la natalidad, etc.

Los **factores socioeconómicos** tienen en consideración el diferente papel de mujeres y hombres en las actividades económicas tanto a nivel macro como meso y micro, y cómo se benefician de ella.

Los **factores socioculturales y religiosos** suelen tener un peso muy importante en las relaciones de género y en la posición de las mujeres en la sociedad.

La cultura determina la identidad y roles que se asignan en cada sociedad a mujeres y hombres, así como el valor que se otorga a dichos roles, tanto dentro de la familia como en la comunidad y sociedad en su conjunto.

Los **factores medioambientales** pueden afectar de modo muy diferente a mujeres y varones dependiendo del modo de relación de cada uno de ellos con los recursos naturales.

Los **factores tecnológicos** tendrán en consideración cómo la tecnología afecta el potencial, la productividad y las capacidades

de mujeres y hombres de forma diferenciada.

7. NIVELES DE PARTICIPACIÓN

El análisis de género potencia el nivel de participación de todos los miembros de la comunidad en cualquier acción de desarrollo, por ello es necesario saber desde qué poder o capacidad de decisión parten.

Uno de los objetivos de GED es promover a las mujeres como agentes de cambio en todas las actividades y procesos del proyecto de desarrollo ya que este factor puede ser clave en el proceso de empoderamiento si se concibe la participación de las mujeres como un fin en si misma y no sólo como un medio para asegurar el éxito del proyecto.

Desde el análisis de género tendríamos que examinar dos aspectos relativos a la participación comunitaria:

- el primero está relacionado con la manera en que el proyecto define la participación comunitaria.
- el segundo consiste en tratar de determinar el grado de participación de las personas beneficiarias del proyecto. Cuatro estadios:

- **Receptoras/es pasivas** de la asistencia, materiales o servicios, sin apenas participación en su suministro ni control sobre su continuación.
- **Realización de actividades prescritas por otros** y contribuciones con trabajo, remuneradas o no.
- **Consultadas/os** sobre problemas y necesidades pero no necesariamente sobre el contexto, el análisis o las alternativas de solución.
- **Estimuladas/os para organizarse** con el fin de atender sus propias necesidades, planificar soluciones para sus

problemas y asumir responsabilidades en los procesos de desarrollo.

8. CAPACIDAD DE LAS ORGANIZACIONES PARA TRABAJAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las organizaciones involucradas en todas las etapas del proyecto tienen también unas posibilidades o capacidades respecto de las cuestiones de género que limitan o posibilitan la introducción de este enfoque en una acción de desarrollo, por eso es tan importante conocer y analizar las organizaciones e instituciones desde una perspectiva de género.

Algunas de las preguntas básicas para determinar la capacidad de las organizaciones son las siguientes:

- ¿Cómo se ha formulado la política de género? ¿con qué enfoque e ideología (asistencialista, centrada en las mujeres aisladamente, 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?

PLANTILLAS PARA TRABAJAR LAS HERRAMIENTAS

PERFIL DE ACTIVIDADES DE HOMBRES Y MUJERES

Grupos sociales	Actividades de Mujeres	Actividades de Hombres
1	<i>Preparación de comidas</i>	<i>Trabajo en la empresa</i>
2	<i>Cuidado de los/as niños/as</i>	
3	<i>Acarrear el agua</i>	
	<i>Comercio de la yuca</i>	

ACTIVIDADES DEL PROYECTO SEGÚN EL ÁMBITO DE INTERACCIÓN

Actividades del proyecto	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de hombres	Ámbitos de interacción
<i>Cuidado de los/as enfermos/as</i>	<i>100 %</i>	<i>0 %</i>	<i>Reproductivo</i>
<i>Miembro de la Coordinadora Pro-Tierra</i>	<i>10 %</i>	<i>90 %</i>	<i>Gestión comunitaria</i>
<i>Trabajo en la empresa</i>	<i>0%</i>	<i>60%</i>	<i>Productivo</i>

ACCESO Y CONTROL SOBRE RECURSOS Y BENEFICIOS

	Acceso		Control	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Recursos				
Tierra	x	x	x	
Equipo				
Trabajo				
Dinero en efectivo	x		x	
Educación y capacitación				
Otros				
Beneficios				
Ingresos externos				
Propiedad	x		x	
Necesidades básicas				
Educación	x	x	x	
Poder político, prestigio	x		x	
Otros				

NECESIDADES PRÁCTICAS E INTERESES ESTRATÉGICOS DE GÉNERO

Actividades del proyecto	Necesidades prácticas		Intereses estratégicos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Provisión de agua	X	X		
Alimentación de la familia	X	X		
Abolición de la división sexual del trabajo				X

PERFIL DE LA POSICIÓN SOCIO-POLÍTICA DE LAS MUJERES CON RESPECTO A LOS HOMBRES

Participación en la toma de decisiones	Quién toma las decisiones				
	Mujer sola	Mujer dominante	Mujer y hombre juntos	Hombre dominante	Hombre solo
A) En el hogar Presupuesto diario Inversiones Educación de los niños/as Planificación familiar Servicios de salud Etc. B) En la comunidad Representación Organización C) En la sociedad en general Esfera política Esfera económica Esfera religiosa					
Posición sociopolítica de las mujeres comparada con la de los hombres	Mejor (peor)		Casi igual	Mayor (mejor)	
A. (Auto)imagen: Autoimagen de las mujeres Imagen en la sociedad					
B. Capacidad organizativa					
C. Otros					

FACTORES DE INFLUENCIA EN LAS RELACIONES DE GÉNERO

Factores de cambio	Objetivo Igualdad de género	Factores de resistencia
La organización de mujeres del municipio que defiende intereses de género		El fundamentalismo religioso
El rechazo jurídico y social existente en el país contra la violencia hacia las mujeres		El Derecho de Familia
Factor de influencia 5		Factor de influencia 6
Factor de influencia 7		Factor de influencia 8
Factor de influencia 9		Factor de influencia 10

- Impacto.....
- Oportunidades.....
- Limitaciones.....

NIVELES DE PARTICIPACIÓN

[illegible]

PERFIL DE CAPACIDAD DE GÉNERO INSTITUCIONAL

CAPACIDAD DE GÉNERO	Principales 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 entrenamiento en género • Limitaciones institucionales sobre género • Fuerzas impulsoras en la organización acerca de género • Cooperación esperada entre las instituciones participantes acerca del Género				

Fuente:

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