

I.B.

INSTRUMENTOS ANALITICOS DE GED: PROGRAMA, PROYECTO Y APLICACION DE POLITICAS

INTRODUCCION

En la primera sección se identifican:

- **el problema:** el continuo estado de desventaja, subordinación, e inhabilidad de la mujer para alcanzar la total participación y beneficio dentro del proceso de desarrollo;
- **el análisis:** de la estructura y la dinámica de las relaciones de género; y
- **la solución:** el fortalecimiento y la igualdad.

En esta sección se relaciona directamente la teoría de GED con el trabajo de desarrollo, ofreciendo sugerencias prácticas para la aplicación de programas, proyectos (1) y políticas de organización (las implicaciones en la organización son tratadas más extensamente en la siguiente sección).

La teoría del GED presenta una serie de conceptos o instrumentos de análisis que pueden servir como guía en el trabajo por el desarrollo para mejorar el enfoque de las relaciones de género. Estos instrumentos, profundizan nuestro análisis de las relaciones de género y le dan forma a las investigaciones, el diseño de los proyectos/programas y la orientación de la planificación, los procesos de control, los criterios de valoración y evaluación. También proporcionan una serie de conceptos claves alrededor de los cuales organizar la sensibilización y capacitación en el enfoque GED, así como los componentes imprescindibles de las políticas de desarrollo.

Instrumentos conceptuales para el análisis de las relaciones de género en la comunidad:

1. La división del trabajo en función del sexo o de las relaciones de género
2. Tipos de trabajo:
 - a) productivo
 - b) reproductivo
 - c) comunitario
3. Acceso diferencial y control de los recursos (político, económico, tiempo) y beneficios:

Instrumentos conceptuales para definir el trabajo en favor del desarrollo:

4. Condición y posición
5. Necesidades básicas e intereses estratégicos
6. Niveles de participación:
 - a) como participantes
 - b) beneficiarios
 - c) agentes
7. Potencial de transformación

INSTRUMENTO #1: LA DIVISION DEL TRABAJO POR GENERO

Preguntas críticas:

- *¿Cómo está organizado el trabajo en las comunidades que se verán afectadas por el proyecto?*
- *¿Cuál es el trabajo que realizan las mujeres (y las niñas) (remunerado o no)?*
- *¿Cuál es el trabajo que realizan los hombres (y los niños (remunerado o no) ?*
- *¿Qué implicancias puede tener en el logro de las metas del proyecto/programa esta división del trabajo?*
- *¿Trata el proyecto de fortalecer o de cuestionar la división del trabajo ya existente?*

Como ya se ha mencionado en la sección anterior, tanto el hombre como la mujer pueden ser el sostén de sus hogares o comunidades, pero el trabajo que desempeñan tiende a ser diferente en su naturaleza y valor. Estas diferencias son una parte central en la cuestión de las relaciones de género. De acuerdo con lo que se considera apropiado, la sociedad le ha adjudicado a la mujer y al hombre diferentes, papeles, responsabilidades y actividades. Esto es lo que se ha dado en llamar la División del Trabajo en Función del Sexo, pero que más precisamente es la División del Trabajo por Género.

La diferencia entre el trabajo realizado por el hombre y la mujer es una fuente de divisiones y de conflictos entre ellos. En el marco del esfuerzo conjunto por satisfacer las necesidades de subsistencia en el hogar, es también una fuente de conexiones, interdependencia, intercambio y cooperación. El enfoque denominado GED promueve siempre una perspectiva holística y reconoce los aspectos de la división del trabajo referentes a la relación de género.

Las mujeres son contribuyentes esenciales del bienestar social y económico de sus familias, pero su trabajo es menos valorizado que el de los hombres. Al trabajo de las mujeres se le brinda menos prestigio y remuneración y usualmente se excluye de los indicadores de la economía nacional. Puede resultar que la naturaleza y la extensión del trabajo de la mujer permanezca invisible si no se tiene conciencia de que la división del trabajo por género existe dentro de la comunidad; se pueden asumir concepciones equivocadas acerca de la organización del trabajo, quién hace qué cosas, y en que forma

el hombre y la mujer pueden verse afectados por cualquier intervención en favor del desarrollo.

La división del trabajo por género es específica de cada cultura y época en particular. Puede aún variar de una comunidad a otra. Es flexible y se puede adaptar a las cambiantes condiciones del hogar (enfermedad o ausencia de un miembro clave, cambios en el ingreso económico, o necesidad de dinero, la influencia de un proyecto de desarrollo local, los efectos de la educación, y otras causas).

El análisis participativo de la división del trabajo, en la fase de identificación de un proyecto/programa permitirá a los miembros de la comunidad o a los planificadores externos comprender mejor cómo diseñar un proyecto en particular, quién deberá ser involucrado o inclusive anticipar el impacto diferencial que tendrá sobre la mujer y el hombre. En algunas situaciones, se puede analizar la diferencia de trabajo que realizan las niñas y los niños, y los hombres y mujeres adultos. Este proceso puede contribuir directamente a la concientización y al empoderamiento de la mujer, al hacer visible la extensión y la importancia de su trabajo.

El Perfil de Actividad del Esquema de Análisis de Harvard (2) es una guía práctica útil en la identificación y ordenamiento de información acerca de la división del trabajo en la comunidad en función del sexo/género.

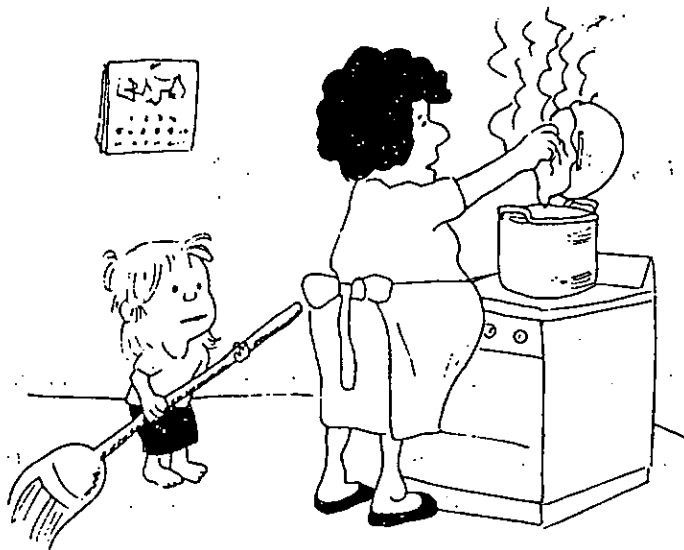
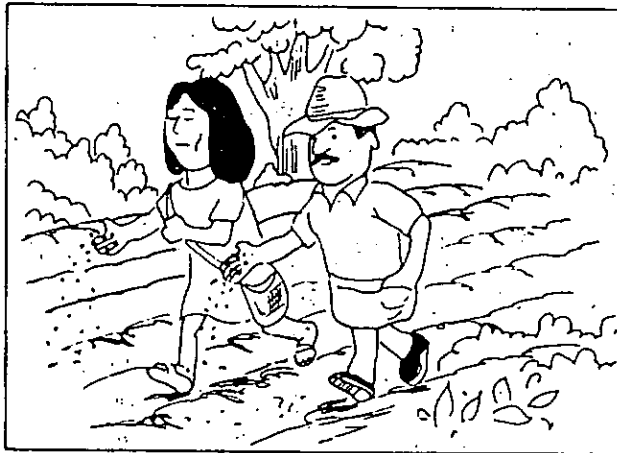
INSTRUMENTO #2: TIPOS DE TRABAJO

Preguntas críticas:

- *¿Qué tipo de trabajo realizan las mujeres y los hombres (las niñas y los niños)?*
- *¿De qué forma puede el proyecto/programa afectar el trabajo productivo, o reproductivo de la mujer y del hombre en la comunidad, y de qué forma estos diferentes tipos de trabajo pueden afectar al proyecto?*

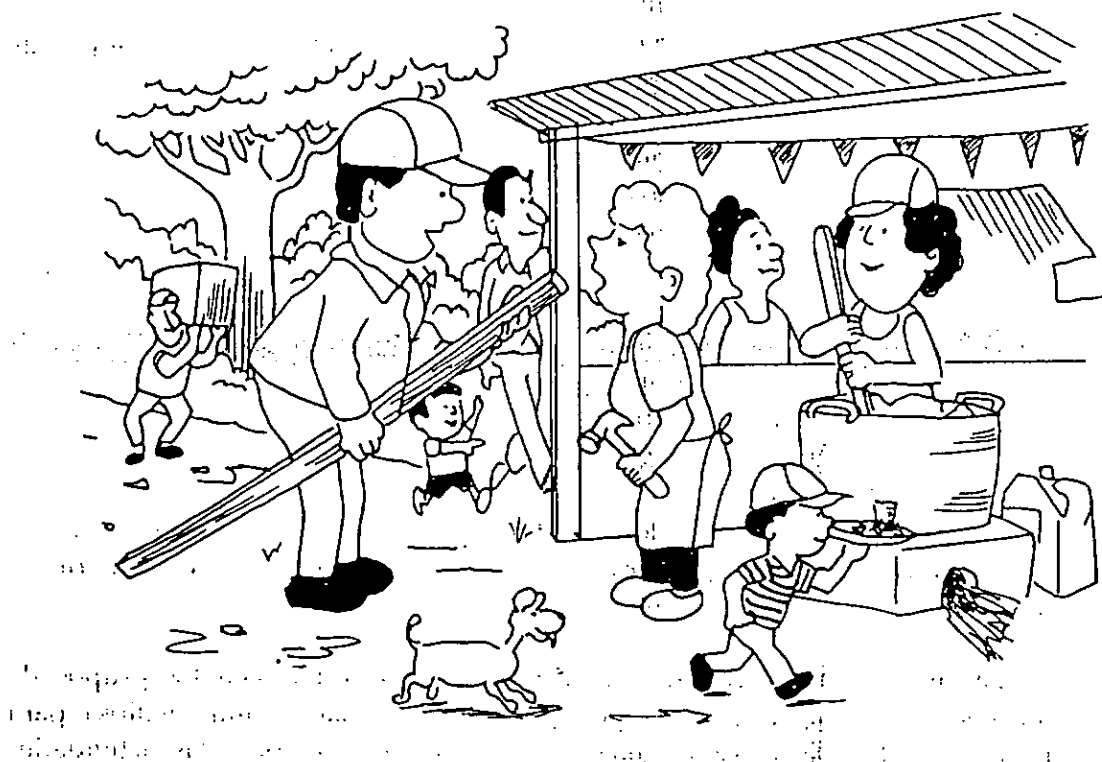
Existen tres categorías principales de trabajo.

- El Trabajo Productivo incluye la producción de servicios y bienes de consumo y la comercialización (producción agropecuaria, empleo y auto empleo). Cuando se le pregunta a las personas qué hacen, las respuestas usualmente se refieren al trabajo productivo, especialmente si realizan un trabajo remunerado que genera ingresos económicos. Tanto el hombre como la mujer pueden ambos, estar involucrados en el trabajo productivo, pero en la mayoría de las situaciones, sus funciones y responsabilidades diferirán de acuerdo a la división del trabajo por género. El trabajo productivo de la mujer es usualmente menos visible y menos valorado que el del hombre.



El Trabajo Reproductivo incluye el cuidado y el mantenimiento del hogar y sus miembros incluyendo el dar a luz los hijos y su cuidado, la preparación de los alimentos, la recolección de agua y leña, las compras de provisiones, los quehaceres domésticos, y el cuidado de la familia. El trabajo reproductivo es crucial para la supervi-

encia del ser humano, pero aún no es considerado "trabajo real". En las comunidades más pobres el trabajo reproductivo es en la mayoría de los casos manual y requiere mucha energía y tiempo. Casi siempre es responsabilidad de las mujeres y de las niñas.



El Trabajo Comunitario incluye la organización colectiva de eventos sociales y servicios: ceremonias y celebraciones, actividades para el mejoramiento de la comunidad, participación en grupos y organizaciones, en actividades de la política local, y de otra índole. Este tipo de trabajo rara vez es considerado en los análisis económicos de las comunidades. Sin embargo, implica una considerable cantidad de tiempo voluntario y es importante para el desarrollo cultural y espiritual de las comunidades y además es un vehículo para la organización de la comunidad y su autodeterminación. Tanto el hombre como la mujer se comprometen en este tipo de trabajo, aunque también en esta circunstancia, prevalece la división del trabajo por género (4).

Las mujeres, los hombres, los niños y las niñas se ven involucrados en cualquiera de las tres áreas de trabajo. En muchas sociedades, la mujer realiza todo el trabajo reproductivo y la mayoría del trabajo productivo. Cualquier intervención en una de las áreas repercutirá en las otras. La carga laboral de la mujer le puede impedir participar en los proyectos de desarrollo. Si llega a participar, cualquier tiempo extra que emplee ya sea en tareas agrícolas, produciendo, capacitándose o en reuniones, representa menos tiempo disponible para las otras tareas, tales como el cuidado de los hijos, o la preparación de las comidas.

Es necesario realizar un análisis del trabajo realizado por el hombre y la mujer —de acuerdo a la división del trabajo por género— para poder:

- reconocer todo el trabajo que se realiza en la comunidad y cuál es su verdadero valor.
- planificar el impacto de los proyectos en el complejo balance de las funciones sociales y económicas de la comunidad.
- reducir la carga laboral de la mujer.
- asegurar la participación de la mujer en los proyectos.

Resulta de utilidad la identificación de la cantidad de tiempo empleado en diferentes tipos de trabajo (particularmente por la mujer), su regularidad, periodicidad, y ubicación.

El análisis del trabajo comunitario deberá identificar también los grupos de mujeres, su afiliación, y sus representantes —información muy valiosa para determinar el tipo de asesoramiento y apoyo necesario para las actividades colectivas de las mujeres.

INSTRUMENTO #3: ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS Y BENEFICIOS (5)

Preguntas críticas:

Recursos:

- *¿Cuáles son los recursos productivos a los que la mujer y el hombre tienen acceso?*
- *¿Sobre qué recursos productivos ejercen control cada uno de ellos?*
- *¿Qué consecuencias tiene este esquema de funcionamiento en las actividades del programa/proyecto?*
- *¿Cómo puede el proyecto contribuir a incrementar el acceso y el control que tiene la mujer sobre los recursos?*

Beneficios:

- *¿Cuáles son los beneficios que la mujer y el hombre obtienen del trabajo productivo, reproductivo, y comunitario así como del uso de los recursos?*
- *¿Sobre qué beneficios ejercen cada uno de ellos suficiente control como para emplearlos a su antojo?*
- *¿Qué consecuencias tienen para las actividades del programa/proyecto?*
- *¿Cómo se pueden incrementar el acceso y el control que tiene la mujer sobre los beneficios?*

Tanto el trabajo productivo, como reproductivo y el comunitario, requieren del uso de recursos. El trabajo y el uso de recursos usualmente genera beneficios a los individuos, los hogares y las comunidades. El enfoque denominado GED considera la accesibilidad de la mujer a los recursos necesarios para su trabajo, el control que ella ejerce sobre estos recursos para poder usarlos según su deseo, el acceso a los beneficios que provienen de la familia y del trabajo personal, y el control que tiene sobre estos beneficios.

Los Recursos pueden incluir: a) recursos económicos o productivos como puede ser la tierra, equipo, herramientas, trabajo, crédito, capacidad de empleo y generación de ingresos económicos, oportunidades de empleo y generación de ingresos económicos; b) recursos políticos tales como organizaciones representativas, capacidad de liderazgo, educación e información, experiencia en la esfera del quehacer público, confianza en sí misma, credibilidad; y c) tiempo que es un recurso particularmente crítico y escaso entre las mujeres.

Beneficios, pueden incluir: satisfacción de las necesidades básicas tales como alimento, vestido y alojamiento, dinero en efectivo e ingresos económicos, posibilidad de poseer propiedades, educación y capacitación, poder político, prestigio, estatus y oportunidades de realizar nuevos intereses...

La posición de subordinación de la mujer puede limitar su acceso al control sobre los recursos y beneficios. En algunas circunstancias las mujeres pueden llegar a tener ACCESO (la oportunidad de usar algo) a los recursos, pero pueden no tener CONTROL (la habilidad de definir su uso e imponer esta definición a los otros). La mujer, en relación con el hombre, puede tener menos posibilidades de acceso o poco control sobre los beneficios que provienen de las actividades económicas y políticas. La mujer puede tener acceso al alimento pero no control sobre su distribución dentro

del hogar. Puede tener acceso a los ingresos económicos a través de la producción de alimentos o de artesanías pero no control sobre cómo gastarlo. La mujer puede tener cierto acceso a los procesos políticos locales, pero poca influencia y control sobre la naturaleza de los aspectos enfocados así como sobre las decisiones finales.

El acceso y control restringido y la falta de tiempo, pueden limitar la habilidad de la mujer de participar y beneficiarse con las actividades de desarrollo, particularmente en lo referente a la toma de decisiones.

La falta de información acerca del posible acceso y control de los recursos y de los beneficios ha llevado a sostener concepciones incorrectas acerca de qué puede lograr la mujer y de cómo puede beneficiarse de los proyectos ya sean éstos integrados o específicamente femeninos. Este es otro tipo de información necesaria para lograr los objetivos de los proyectos de desarrollo, además de la división y tipo de trabajo por género. Un análisis del acceso y control a los recursos y beneficios desde la perspectiva género ayudará a los planificadores a compensar y/o corregir la situación de la mujer, al menos dentro del proceso del proyecto. Un Perfil del Acceso y Control forma parte del Esquema de Análisis de Harvard.

INSTRUMENTO #4: FACTORES QUE INFLUENCIAN (6)

Preguntas críticas:

- *¿Cuáles son los factores claves, —pasados, presentes, y futuros— que influyen las relaciones de género, la división del trabajo, y el acceso y control sobre los recursos?*
- *¿Cuáles son las oportunidades y las limitaciones que ofrecen estos factores en la promoción y la igualdad de las relaciones de género y el empoderamiento de la mujer?*

Las relaciones de género (incluyendo la división del trabajo, el tipo de trabajo que realiza el hombre y el que realiza la mujer, y las diferencias en los niveles de acceso y de control), en cualquier sociedad sufren cambios de distinto nivel de importancia, a través del tiempo. Son muchos los factores que modelan, influyen, y cambian estas relaciones. En las sociedades occidentales las relaciones de género, se han visto muy influenciadas por diversos factores económicos, y educacionales y por el crecimiento del movimiento femenino y su fortaleza organizativa. Las relaciones de género dentro de los países subdesarrollados se han visto afectadas por factores tales

como la economía, las condiciones ambientales, la guerra y las crisis políticas, la educación, la religión, el creciente movimiento reivindicatorio de la mujer y la influencia occidental.

La comprensión de las influencias del pasado y del presente sobre las relaciones de género, puede brindar una perspectiva de las futuras limitaciones y oportunidades que influenciarán el cambio social en general, y en particular las relaciones de género. La expansión del fundamentalismo religioso, por ejemplo, puede imponer nuevas restricciones a la mujer y limitar su habilidad para participar en proyectos y programas. Por otro lado la migración de la población masculina puede exigir de la mujer más responsabilidad, la participación en trabajos no tradicionales y mayor independencia. Distintos tipos de crisis, como guerras o sequías, pueden llegar a alterar significativamente las relaciones de género conduciendo a la mujer aunque sea solo temporariamente al desempeño de nuevas funciones sociales, como líderes, organizadores y activistas. El mismo trabajo para el desarrollo puede efectuar un cambio en, o a su vez, verse afectado por cualquiera de los siguientes factores:

- Sociocultural— cambios en el estilo tradicional de vida;
- Económico— políticas de ajuste estructural;
- Político— nuevas políticas, cambios de gobierno, guerras;
- Ambiental— sequía;
- Demográfico— migración de la población masculina, migración del campo a la ciudad;
- Legal— cambios en la propiedad, o en las leyes de sufragio;
- Educativo— cambios en las expectativas o en la educación de las mujeres jóvenes;
- Internacional— influencia de la cultura occidental;
- Religioso— la expansión del fundamentalismo.

EL ESQUEMA ANALITICO DE HARVARD

El Esquema Analítico de Harvard es presentado en el *Case Book: Gender Roles in Development Projects*, editado por Catherine Overholt, Mary B. Anderson, Kathleen Cloud, James E. Austin (Kumarian Press, 1985).

Este esquema es una herramienta de análisis muy útil que permite encuadrar y organizar la información, siendo posible adaptarla a muchas situaciones. La información recogida puede ser tan general, detallada o sectorizada como sea necesario.

El esquema puede ser un instrumento efectivo para crear, capacitar o promover la concientización, tanto dentro de las organizaciones para el desarrollo, como a nivel comunitario.

El Esquema se usa para describir y analizar las relaciones de género en una comunidad determinada, pero no proporciona guías para dirigir el desarrollo. El análisis de las relaciones de género que se brinda en este manual, combina elementos del Esquema Analítico de Harvard con conceptos tales como la subordinación de la mujer, los intereses estratégicos de género, y la transformación de las relaciones de género, para lograr un enfoque de desarrollo específico que persigue la justicia social y la plena participación y autodeterminación de la mujer y el hombre.

El Esquema Analítico de Harvard presenta tres componentes principales:

- **El Perfil de Actividad** identifica todas las tareas relevantes productivas y reproductivas y realiza la pregunta: ¿Quién hace qué? Para lograr nuestro propósito se debe considerar una categoría de trabajo comunitario para completar la información base. Dependiendo del contexto se puede también señalar, el tiempo, la frecuencia y la ubicación del trabajo, agregando subgrupos adicionales (es decir: niñas/niños, ancianos/ancianas).
- **El Perfil del Acceso y del Control: Recursos y Beneficios** identifica y enumera los recursos usados en el desempeño del trabajo que se identifica en el Perfil de Actividad. Indica quién tiene acceso y control sobre los recursos y su uso. Se pueden agregar otras categorías para los recursos políticos y económicos, y para el recurso tiempo. También se registran los beneficios que provienen de la producción familiar (y comunitaria) así como el uso de los recursos. Se expresa también si los hombres y las mujeres tienen acceso a ellos y control sobre su uso.

EL ESQUEMA ANALITICO DE HARVARD (continuación)

1. Perfil de Actividad

A. Actividades Productivas	Mujeres/Niñas	Hombres/Niños
Agricultura:		
actividad 1		
actividad 2, etc.		
Generación de ingresos económicos		
actividad 1		
actividad 2, etc.		
Empleo:		
actividad 1		
actividad 2, etc.		
Otras:		

B. Actividades Reproductivas
Relacionadas con el agua:
Actividad 1
Actividad 2, etc.
Relacionadas con la leña
Preparación de comidas
Cuidado de los niños
Relacionadas con la salud
Limpieza y reparaciones
Relacionadas con el comercio
Otras

2. Perfil del Acceso y Control

A. Recursos	Acceso		Control	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Tierra				
Equipo				
Trabajo				
Dinero en efectivo				
Educación y capacitación, etc.				
Otras				

B. Beneficios
Ingresos externos
Propiedad
Adjudicación de la propiedad
Necesidades básicas
Educación
Poder político, prestigio, etc.
Otras

3. Factores Influyentes		
¿Impacto?	¿Oportunidades?	¿Limitaciones?
Político		
Económico		
Cultural		
Educacional		
Ambiental		
Legal		
Internacional		
Otros		

INSTRUMENTO #5: CONDICION Y POSICION

Preguntas críticas:

- *¿Cómo y en qué medida contribuyen a mejorar las condiciones del hombre y la mujer, las actividades y políticas organizativas del proyecto/programa?*
- *¿Cómo y en qué medida contribuyen a mejorar la posición de la mujer dentro de la sociedad?*

Los proyectos de desarrollo generalmente tienen como objetivo mejorar la condición de vida de las personas. Desde una perspectiva de género y el desarrollo, es necesario hacer una distinción entre la condición de vida cotidiana de la mujer y su posición en la sociedad. (7)

La **Condición** se refiere a las necesidades materiales- su esfera de experiencia inmediata. Si se le pide a una mujer describir su vida, posiblemente ella describirá su "condición": qué tipo de trabajo realiza, las necesidades que ella considera tienen su hijos o ella misma (agua potable, alimentación, educación...) donde vive, etc.

La **Posición** se refiere a la posición económica relativa de la mujer con respecto del hombre. Se mide, por ejemplo, de acuerdo a la diferencia entre los salarios del hombre y de la mujer y de las oportunidades de empleo, la participación en los cuerpos legislativos, vulnerabilidad ante la pobreza y la violencia, y otros parámetros similares.

Dentro del hogar o de la comunidad, la mujer y el hombre pueden compartir las mismas condiciones de pobreza y desventaja y las mismas necesidades de mejoras como pueden ser la provisión de agua, una alimentación adecuada, y la salud. Sin embargo la mujer y el hombre experimentan estas condiciones y las necesidades que surgen de las mismas de forma diferente. De acuerdo a sus responsabilidades de trabajo y sus condiciones cotidianas de vida las necesidades prioritarias para las mujeres pueden ser una fuente más cercana de agua y leña, mayores ingresos económicos, y mejores servicios de salud. En cambio de acuerdo a la experiencia de los hombres las prioridades pueden ser una mayor superficie de tierra, mejor acceso a la tecnología e insumos agrícolas.

Los proyectos/programas de desarrollo afectan las condiciones de vida del hombre y de la mujer de forma diferente. Un proyecto de suministro de agua potable puede mejorar significativamente las condiciones de vida de la mujer, pero representar poco para las condiciones de vida del hombre. La situación podría ser inversa si consideramos un proyecto agrícola, implicando un impacto significativamente negativo para la vida de la mujer. Por ejemplo un proyecto que introduce un nuevo fertilizante vuelve la vida de

la mujer más dura debido al incremento del trabajo de desmalezado (tarea que tradicionalmente desempeñan las mujeres).

Los proyectos/programas de desarrollo pueden afectar la posición de la mujer en forma negativa si se deterioran o eliminan áreas de actividades y control; o positivamente si se incluye a la mujer como un agente de cambio activo.

Consideremos el impacto que puede tener en la posición de la mujer un proyecto de provisión de agua que la involucre como cuidadora de la bomba, personal técnico, o miembro del comité administrador del agua de la comunidad y educadora de la salud, comparémoslo con un proyecto en el que la mujer fuese sólo usuaria de las nuevas bombas de agua. Los programas o proyectos exclusivamente dirigidos a la mujer no mejoran necesariamente su condición o posición. Esto es más probable si los planificadores no son verdaderamente concientes de la importancia de las relaciones de género.

Las actividades de desarrollo han intentado atender la condición de la mujer, buscando mejorar su habilidad para desempeñar las funciones y responsabilidades tradicionales. Muchas actividades intentan resaltar su acceso a los recursos y los beneficios (especialmente el ingreso económico y la educación) sin tener en consideración la falta de control sobre los insumos, el producto y los procesos relevantes, dejando así a la mujer sin medios para desarrollar nuevas oportunidades. Se brinda poca importancia al mejoramiento de la posición relativa de la mujer con respecto al hombre y a la promoción de su habilidad para participar plenamente junto al hombre como agente de cambio y desarrollo.

Los indicadores del mejoramiento de la posición de la mujer son usualmente menos obvios que los indicadores del mejoramiento de su condición. Como son de carácter más cualitativo que cuantitativo, son también más difíciles de medir. Algunos de estos indicadores son:

- incremento en la aceptación (tanto por parte del hombre como de la mujer) de la mujer como prótagonista en la toma de decisiones;
- mayor independencia personal, económica y autoconfianza de la mujer;
- aumento de la participación de la mujer en el desarrollo personal, familiar o comunitario;
- nuevas organizaciones de mujeres, más visibles, y más efectivas;
- mayor número de mujeres en programas de educación y capacitación;
- mejoras en la salud de la mujer y el niño;
- mejoramiento del estatus legal de la mujer;
- disminución de la violencia contra la mujer;
- aumento del control de la mujer sobre su fertilidad;
- reducción de la discriminación institucional y del sesgo en contra de la mujer;
- aumento de la conciencia pública en lo referente a las cuestiones de la mujer.

INSTRUMENTO #6: NECESIDADES BASICAS E INTERESES ESTRATEGICOS (8)

Preguntas críticas:

- *¿Cómo y en qué medida las actividades y la política organizativa del programa/proyecto encara las necesidades básicas de la mujer y el hombre?*
- *¿Cómo y en qué medida las actividades y políticas organizativas del programa/proyecto enfocan los intereses estratégicos de la comunidad en general, y de la mujer en particular?*

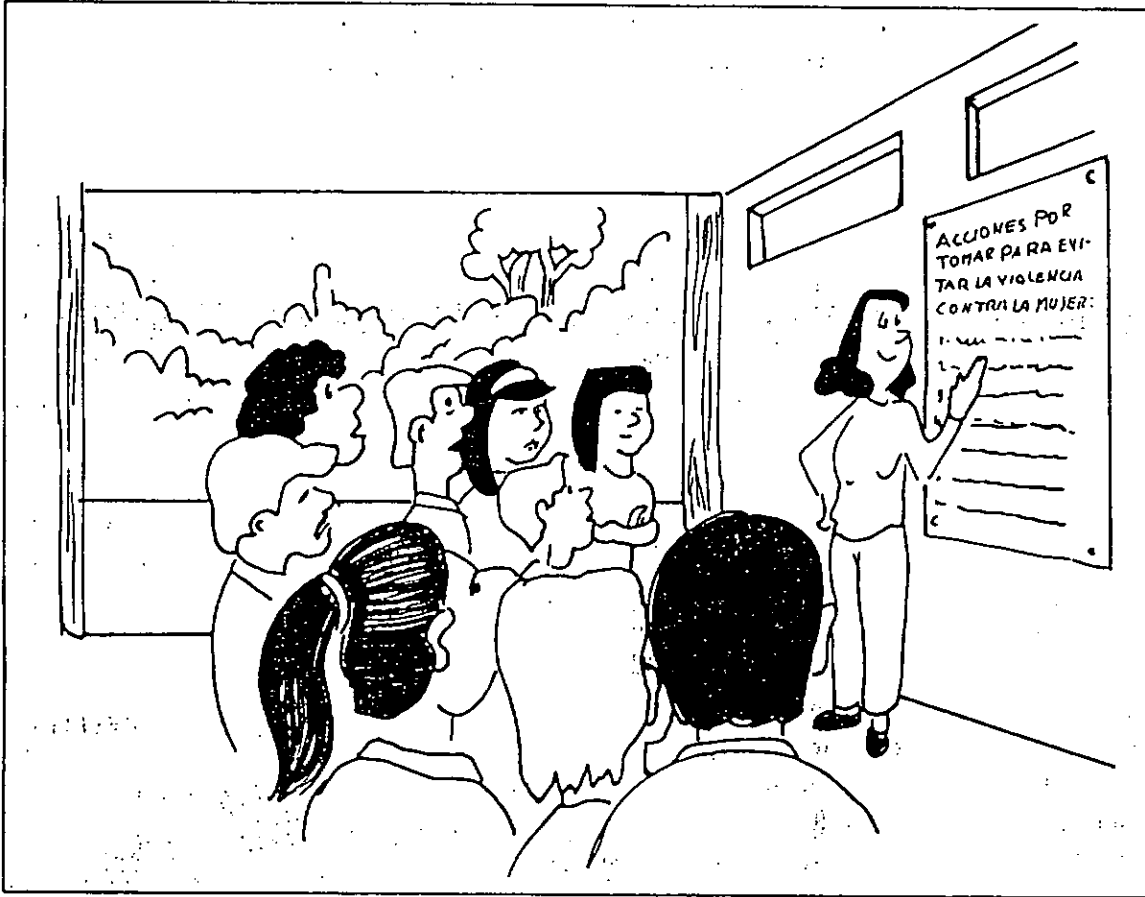
Los proyectos de desarrollo intentan identificar y encarar las necesidades de las comunidades con las que trabajan. El enfoque GED hace la distinción entre las necesidades básicas de la mujer y sus intereses estratégicos; los cuales están estrechamente relacionados con la condición y la posición de la mujer.

Las necesidades básicas están vinculadas a la condición de la mujer. Pueden ser identificadas y están usualmente relacionadas con condiciones de vida insatisfactorias y falta de recursos.

Las mujeres pobres de los países subdesarrollados (entre las cuales las prioridades son variadas) pueden identificar necesidades básicas relacionadas con la alimentación, el agua, la salud y la educación de sus hijos, y el incremento de los ingresos económicos. La satisfacción de

estas necesidades mediante actividades para el desarrollo puede ser un proceso relativamente corto incluyendo insumos tales como equipamiento, asesoramiento técnico, capacitación, bombas manuales, clínicas o programas de crédito. Los proyectos que buscan mejorar las condiciones de vida satisfaciendo las necesidades básicas, tienden a preservar y reforzar las relaciones tradicionales entre el hombre y la mujer.





Los Intereses Estratégicos de la mujer surgen de su posición de subordinación en la sociedad. Los intereses estratégicos son metas a largo plazo y se relacionan con el mejoramiento de la posición de la mujer en la sociedad. Dentro de los intereses estratégicos de la población pobre en general, se halla el acceso a la participación democrática. El logro de la igualdad de género se encuentra dentro de los intereses estratégicos de las mujeres en particular. Facultar a la mujer para acceder a mayor número de oportunidades, y recursos, y a una participación similar a la del hombre en la toma de decisiones, forma parte de los intereses estratégicos de la mayoría de las mujeres y de los hombres del mundo.

Los intereses estratégicos son menos obvios y más difíciles de ser identificados por la mujer que las necesidades básicas. Como cualquier otro grupo desfavorecido, las mujeres pueden ser conscientes de su subordinación pero no llegar a entender las bases o las posibilidades de cambio. Aún en el caso en que las opciones de cambio se conozcan, las necesidades básicas y de supervivencia de la familia siguen siendo siempre las prioridades. Sin embargo, si se les brinda la oportunidad apropiada, las mujeres son

generalmente capaces de describir su situación-su condición y su posición. Los intereses estratégicos siempre surgen fácilmente en las asociaciones de mujeres y en la mayoría de los procesos de concientización. Los intereses estratégicos de las mujeres como grupo incluyen:

- reducir la vulnerabilidad a la violencia y a la explotación;
- mayor seguridad económica, independencia, opciones y oportunidades;
- compartir la responsabilidad del trabajo reproductivo con los hombres y el estado;
- organizarse con otras mujeres para lograr mayor fortaleza, solidaridad y acción;
- aumentar el poder político;
- incrementar la habilidad de mejorar sus vidas y el futuro de sus hijos;
- más procesos humanísticos y de desarrollo equitativo.

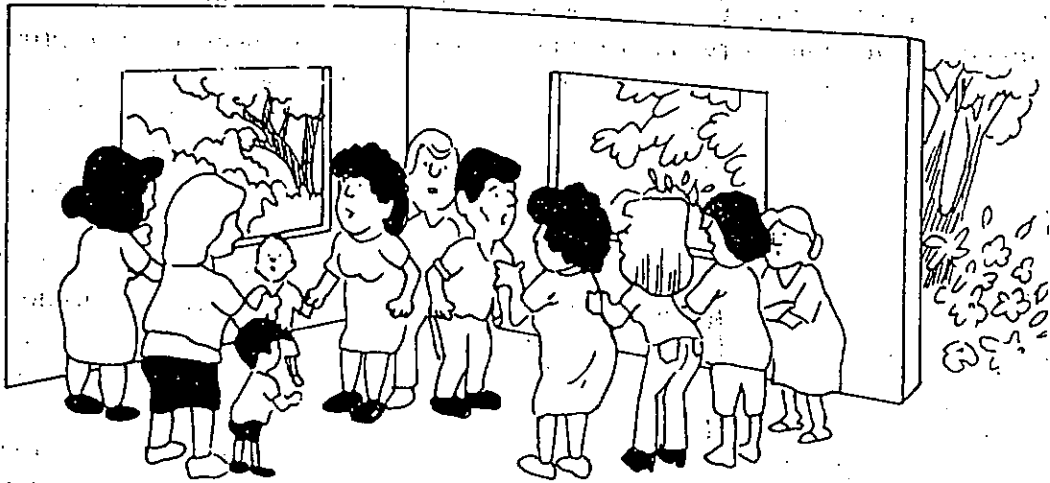
Un concepto subyacente del enfoque GED es que las mismas personas deben ser agentes de su propio desarrollo. Los procesos que permiten la autodeterminación son procesos que encaran los intereses estratégicos de las poblaciones es decir: la plena consulta, su inclusión en la planificación y administración, la educación y capacitación, el acceso a los recursos a largo plazo, y la promoción de procesos políticos democráticos. La subordinación implica que la mujer puede ser excluida fácilmente de estos procesos. La autodeterminación de los "pueblos" puede simplemente convertirse en la autodeterminación del "hombre". Por eso, hasta que se pueda asegurar la atención de los intereses estratégicos de la comunidad mediante un desarrollo centrado en los pueblos, es importante considerar también los intereses estratégicos de la mujer en particular.

La adopción del enfoque GED no significa que se dejen de lado las necesidades básicas. El enfoque GED identifica, negocia y encara las necesidades básicas tanto del hombre como de la mujer, en una forma tal que también se dirige a los intereses estratégicos de la mujer en particular. Un proyecto para el suministro de agua, por ejemplo, buscará la inclusión de la mujer entre los miembros del comité, como cuidadoras de las bombas, como personal técnico, y educadoras de la salud. Un proyecto agrícola, incluirá a la mujer en la planificación del proyecto, promoverá la colaboración entre las mujeres campesinas, empleará a mujeres como agentes de extensión, y hará énfasis en las necesidades que tienen las mujeres de asesoramiento técnico y de una disminución de las labores agrícolas. El espectro de un proyecto agrícola se puede ampliar mediante la inclusión de actividades posteriores a la cosecha, las cuales son tareas tradicionalmente desempeñadas por las mujeres (procesado, comercialización, y almacenamiento).

A continuación se presentan ejemplos de distintas formas de enfocar los intereses estratégicos en un proyecto.

- **Análisis de género, efectuado antes de que comience el proyecto.** Un análisis de género en la comunidad puede llevarse a cabo mediante un proceso participativo involucrando a las mujeres y a los hombres de la comunidad (en forma separada si es necesario) trabajando a nivel de base. La información puede también ser recogida a través de organizaciones comunitarias de base y trabajadores de campo. El análisis debería incluir la división del trabajo por género, el tipo de trabajo realizado, el acceso y control de los recursos y beneficios, y algunas indicaciones acerca de la evolución experimentada a través del tiempo y de los factores influyentes.

Un proceso participativo aumentará la conciencia a nivel comunitario de los modelos, valores, interrelaciones, desequilibrios y el impacto de su trabajo y de sus relaciones. El análisis de género proporcionará la información necesaria para mejorar la planificación y el diseño del proyecto; así como los datos básicos a partir de los cuales medir los cambios que ocurrirán con posterioridad en las condiciones y también en la posición.



- **Las consultas a las mujeres.** Mediante este procedimiento se identifican las organizaciones y asociaciones de mujeres, y sus representantes dentro del área del programa y las formas apropiadas de consulta y de trabajo conjunto. Una red de consulta puede incluir consultores locales, empleados gubernamentales, miembros del personal de las organizaciones femeninas, y líderes femeninos de la comunidad. Se buscará consejo sobre la forma de involucrar al máximo a las mujeres, de optimizar los beneficios y su participación en la toma de decisiones; y de ganar cooperación y apoyo por parte de los hombres.

- **Ganar el apoyo de los hombres.** El apoyo de los miembros masculinos de la comunidad es importante en el trabajo por el desarrollo que se realiza con mujeres tanto en proyectos/programas integrados como en los que se trabaja exclusivamente con mujeres. Se deben crear oportunidades de diálogo y negociación entre las mujeres y los hombres, para mejorar la comprensión de los beneficios que brinda, para el hombre y para la comunidad, la participación de las mujeres. Es preferible desarrollar esta estrategia con los miembros de la comunidad que han apoyado la postura desde un comienzo.
- **Aumentar las oportunidades de la mujer.** Maximizar la inclusión de las mujeres en las actividades colectivas, en las organizaciones de mujeres, y en los ámbitos de decisión de la comunidad, fortalecer las oportunidades de administración, de obtención y recepción de información, de capacitación de las mujeres; y aumentar su autoconfianza y credibilidad. Todo esto requiere conciencia de las limitaciones de tiempo que tiene la mujer y esfuerzos para reducir su carga laboral.

Apoyar esfuerzos organizativos

- Proporcionar apoyo a las organizaciones femeninas locales y a las organizaciones mixtas, que trabajan en favor del cambio social y la superación de la posición de la mujer. Esto incluye las organizaciones que trabajan a nivel de base y aquellas que se preocupan de la investigación, de la defensa, y de la política del desarrollo. Es muy importante fortalecer los lazos entre organizaciones similares a nivel nacional, regional e internacional.

Favorecer la creación de conciencia de género

- Promover la sensibilización de género y las habilidades de planificación centrada en este aspecto, dentro del personal de las ONGs, instituciones, etc., incluyendo los niveles de mayor jerarquía. El proceso debería incluir discusión sistemática y capacitación, valoración de las estructuras y prácticas actuales y su impacto sobre la mujer, así como el desarrollo y la implementación de procesos de cambio.

El trabajo sobre los intereses estratégicos para cambiar la posición de la mujer, es un proceso creciente, con metas a largo plazo.

- Cada proyecto de desarrollo puede llegar a representar una pequeña contribución hacia este fin. Lo que importa es que las iniciativas de desarrollo, explícita y estratégicamente, intenten contribuir al empoderamiento de la mujer y de toda la comunidad. Las diferencias entre las necesidades prácticas y los intereses estratégicos establecidas por Key, se resumen brevemente en la Parte II.D.

PREGUNTAS POR REALIZAR

Las siguientes son las preguntas que figuran en el documento elaborado por Sara Hlupekile Longwe de Zambia (9). Hemos extraído la sección denominada "Ejemplos de Preguntas para Hacer sobre la Contribución que realiza un Proyecto al Desarrollo de la Mujer".

1. Preguntas sobre la identificación del problema

- ¿Considera la evaluación de las necesidades los problemas especiales o diferentes y las necesidades de las mujeres en la comunidad?
- Considerando el problema que fue seleccionado por el proyecto, ¿cómo afecta este problema al hombre y a la mujer en forma diferente?
- ¿Fueron consultadas las mujeres para realizar la evaluación de las necesidades, se solicitó su opinión sobre sus problemas y necesidades?
- ¿Se ha evaluado la posición de la mujer en relación con posibles problemas como la pesada carga laboral, el acceso relativamente escaso a recursos y oportunidades o la falta de participación en el proceso de desarrollo?

2. Preguntas sobre la estrategia del proyecto

- ¿Tiene como meta la ejecución del proyecto al grupo de hombres y al de mujeres?
- ¿Han sido las mujeres de la comunidad y el grupo objeto del proyecto consultadas acerca de la manera más apropiada de superar el problema?
- ¿La estrategia de ejecución elegida considerará en forma especial a las mujeres del grupo objetivo del proyecto, por ejemplo a causa de su carga laboral más pesada?
- ¿Se preocupa la estrategia solamente de brindar beneficios a las mujeres, o también considera su creciente participación y fortalecimiento, de forma tal que logren una mejor posición para superar las situaciones problemáticas?

3. Preguntas sobre los objetivos del proyecto

- ¿Los objetivos del proyecto establecen claramente que los hombres tanto como las mujeres deben disfrutar por igual de los beneficios del proyecto?
- ¿De qué forma específicamente, el proyecto redundará en un mayor fortalecimiento de la mujer? Es decir les brindará: ¿Mejor acceso a crédito? ¿Mayor participación en la toma de decisiones a nivel de la familia y de la comunidad? ¿Mayor control sobre los ingresos económicos provenientes de su propio trabajo?
- ¿Atenta cualquiera de los objetivos del proyecto contra la división tradicional o existente del trabajo, de las tareas, de las oportunidades, y de las responsabilidades?
- ¿Existen formas específicas propuestas para promover y posibilitar la participación de la mujer en el proyecto, a pesar de su ubicación tradicionalmente más doméstica y de su posición subordinada dentro de la comunidad?

4. Preguntas sobre la administración del proyecto

- ¿Existe una línea política clara acerca del manejo de la integración de la mujer dentro del proceso de desarrollo?
- ¿Se encuentran igualmente representados en el comité administrador los hombres y las mujeres de la comunidad afectada por el proyecto?
- ¿Existe necesidad de capacitación en administración sobre concientización y análisis de la cuestión de género?
- ¿Se han proporcionado a la administración los recursos humanos y el asesoramiento experto necesario para administrar y evaluar el componente de desarrollo de la mujer dentro del proyecto?

5. Preguntas acerca de la implementación del proyecto

- ¿Los métodos de implementación hacen uso adecuado de las organizaciones de mujeres ya existentes y de sus estructuras tales como clubes de mujeres, organizaciones pertenecientes a iglesias o partidos políticos?
- ¿Se incluyen mujeres dentro del equipo de implementación?
- ¿Está el grupo de mujeres considerado en la implementación del proyecto?
- ¿Existen métodos para controlar el progreso de la mujer? Por ejemplo: controlar el incremento de sus ingresos económicos, el aumento de su participación en los cargos de liderazgo, de la utilización de facilidades de crédito, de su participación en la administración e implementación del proyecto, de su influencia en los procesos de toma de decisiones.

6. Preguntas acerca de los resultados del proyecto

- ¿Comparten las mujeres los beneficios que provienen del proyecto en forma justa en comparación con los hombres?
- ¿Logra el proyecto corregir la anterior distribución desigual de beneficios?
- ¿Brinda el proyecto mayor control a la mujer sobre los recursos materiales, mejor acceso a crédito y otras oportunidades, así como más control sobre los beneficios que resultan de sus esfuerzos productivos?
- ¿Cuáles son los posibles efectos a largo plazo si se considera el aumento de la habilidad de la mujer para hacerse cargo de sus propias vidas, comprender su situación y las dificultades que enfrenta, y actuar colectivamente para resolver sus problemas?

INSTRUMENTO #7: NIVELES DE PARTICIPACION

Preguntas críticas:

- *¿Cuál es la naturaleza de la participación de la mujer (y el hombre) en el programa/proyecto, y en la organización?*
- *¿Cuál es la naturaleza del beneficio que reciben la mujer (y el hombre)?*
- *¿Hasta qué punto las mujeres son agentes activos en cada etapa del programa/proyecto, de la política de desarrollo y de la implementación?*

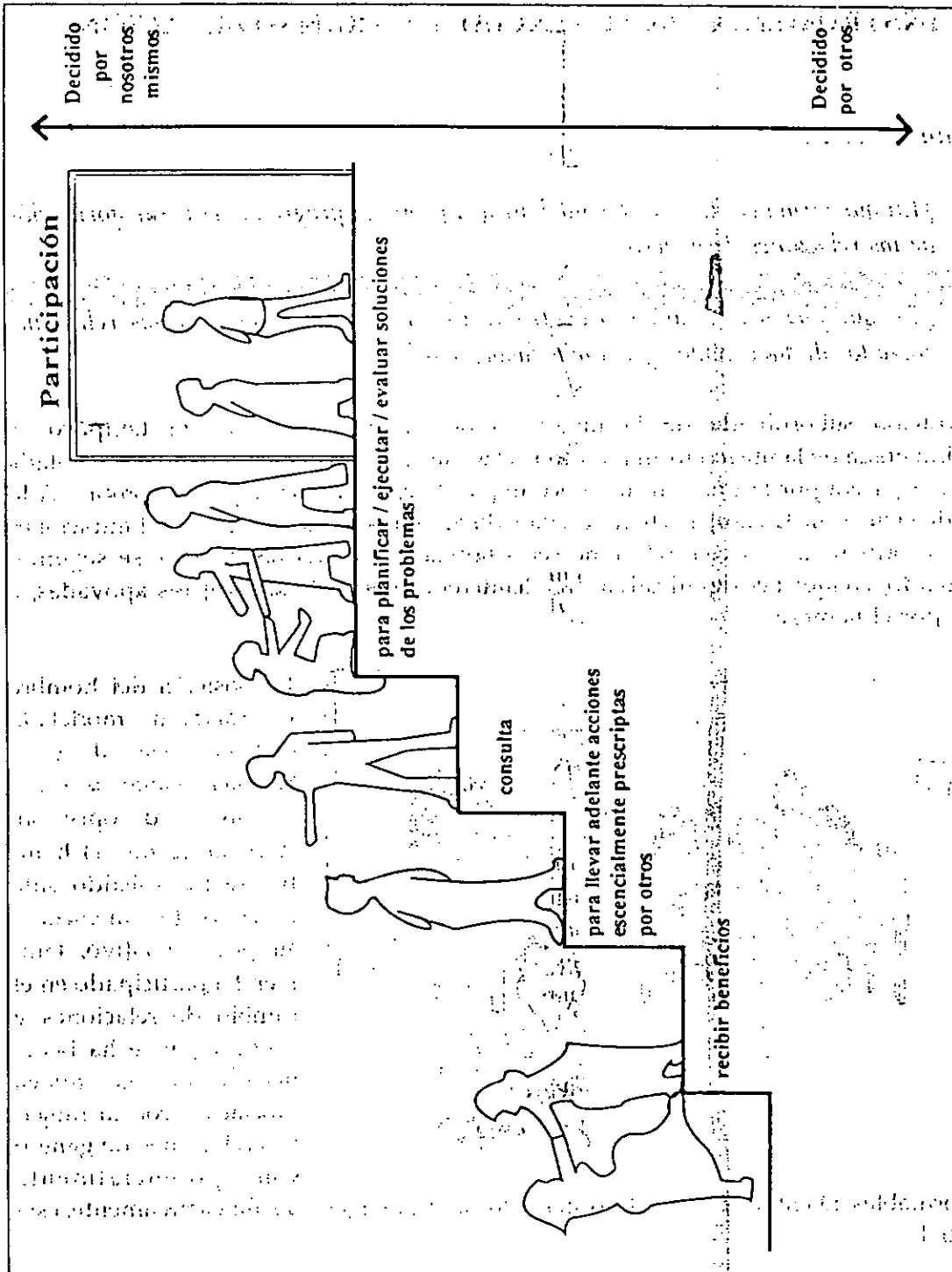
Una de las metas de muchas de las políticas desarrolladas bajo el enfoque MED es incluir más mujeres como participantes, beneficiarias y agentes. Sin embargo se necesitan metas más explícitas para definir la participación y beneficios, y la naturaleza del papel del "agente". Las mujeres han sido participantes y beneficiarias de los proyectos de desarrollo sin que esto signifique una mejora en su condición, ni un cambio en su posición. El hecho de ser un agente en un pequeño proyecto centralizado en mujeres, no la capacita para ser un agente en proyectos de desarrollo destinados a toda la población.

- **Participantes:** la participación puede tener lugar a distintos niveles o etapas dentro del proyecto, con distintas consecuencias para quienes están involucrados. El Manual de Análisis Social de Género (10) describe cuatro etapas de participación en las que las personas podrán:
- **Ser receptores pasivos** de asistencia, materiales o servicios sin estar involucrados de ninguna forma en la provisión, y sin control sobre la continuidad del suministro.
- **Tomar parte siguiendo instrucciones** recibidas participando en trabajos de tipo cooperativo o en la atención de una clínica.
- **Ser Consultados** acerca de problemas y necesidades, análisis y posibles soluciones, aunque no necesariamente dentro del contexto. El resultado de esto puede ser una simple lista de "deseos", sin una responsabilidad o propiedad real de la comunidad.
- **Ser empoderados** para organizarse con el propósito de satisfacer sus necesidades, planificar la solución a los problemas y enfrentar la responsabilidad de las acciones de desarrollo.

El enfoque llamado GED busca la mayor participación posible —a nivel de empoderamiento— tanto del hombre como de la mujer, en todas las actividades de desarrollo. La concepción de diferentes niveles de participación nos ayuda a percibir como la mujer y el hombre pueden formar parte de los proyectos/programas, y en qué medida esa presencia puede contribuir a su fortalecimiento.

- **Beneficiarios:** La mujer se beneficia a corto plazo mediante la satisfacción de algunas de sus necesidades básicas, pero si la capacidad de decisión de la mujer aumenta, los beneficios serán mayores a largo plazo —para la mujer y para la comunidad—.
- **Agentes:** Una de las metas del enfoque llamado GED es la promoción de la mujer como agente de cambio —como planificadora, administradora, organizadora, asesora, miembro de comité, y educadora— dentro de los distintos niveles de actividad del proyecto. Esto se aplica a las organizaciones de desarrollo, a las agencias asociadas, los asesores locales y los cuerpos administradores, y también a nivel comunitario. Son muchas las limitaciones asociadas a la posición de subordinación de la mujer que impiden que esta meta se logre fácilmente. Se requieren estrategias simultáneas: involucrar activamente a las mujeres, tanto como sea posible, dentro de las actuales estructuras; transformar oportunidades en proyectos, que puedan facilitar la transformación de las mujeres en agentes de desarrollo.

Las mujeres son usualmente agentes en proyectos específicamente diseñados para mujeres, lo que es indispensable para encarar sus necesidades específicas y para generar en ellas confianza, habilidades y experiencia organizativa. Estos proyectos deberían pretender capacitar a la mujer sin excluirla de los principales procesos de desarrollo.



Etapas en la participación

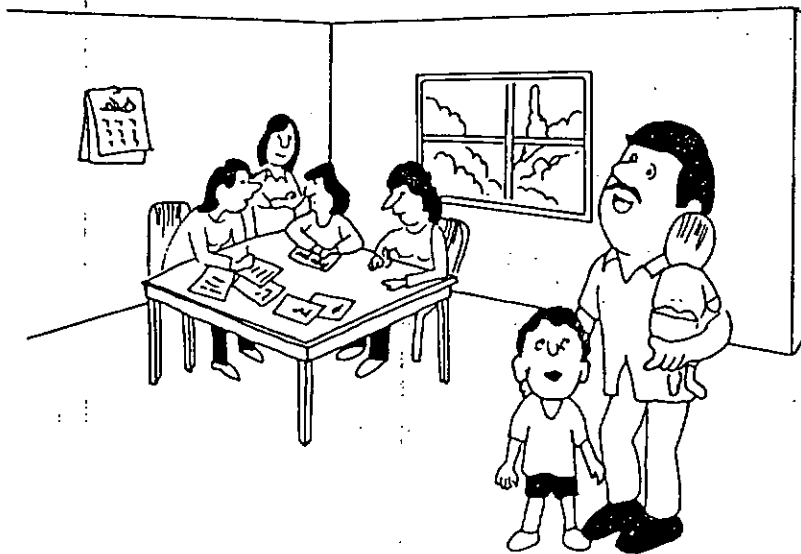
Adaptado a partir de un dibujo de Nancy Bergau del Proyecto de Desarrollo Sulaeaws; y reproducido por el Instituto Internacional Coady (1989)

INSTRUMENTO #8: POTENCIAL DE TRANSFORMACION

Preguntas críticas:

- *¿En qué forma contribuye o contribuirá el proyecto/programa a la transformación de las relaciones de género?*
- *¿En qué forma contribuye o contribuirá en la transformación de las relaciones entre los desfavorecidos y los más favorecidos?*

La posición subordinada de la mujer no es un estado estático ni tampoco es experimentada de la misma forma por todas las mujeres. No es necesariamente aceptada en forma pasiva por la mujer ni tampoco impuesta agresivamente por el hombre. A lo largo de la historia, las mujeres han desafiado la desigualdad de género y las limitaciones que esto impone a su potencial como seres humanos. Se han obtenido, y se seguirán obteniendo, conquistas significativas, mediante el esfuerzo de las mujeres apoyadas, a veces, por el hombre.



La posición del hombre es también modelada por la sociedad, y él también padece diferentes niveles de opresión. A pesar de que el hombre se ha resistido ante la aparente amenaza a su poder relativo, también ha participado en el cambio de relaciones y actitudes, y se ha beneficiado de la nueva asociación con la mujer. Las relaciones de género son potencialmente

transformables. El enfoque proyectivo llamado GED, persigue y facilita activamente, este potencial.

Kate Young, la directora de la ONG Británica de las Mujeres, sugiere que el pensamiento estratégico se facilita mediante la noción de "potencial de transformación", con el que se estableció qué métodos tienen mayor potencial para liderar el cambio en las relaciones

género y la posición de la mujer. ¿Posee el proyecto el germen del cambio? ¿Desarrollan los participantes confianza y habilidades que le servirán en otras actividades? ¿Apoya el proyecto los esfuerzos por organizar y abordar aspectos relacionados? ¿Se crean alianzas y coaliciones con otros grupos?

En todas las sociedades tienen lugar procesos que tienden a mejorar el nivel de vida, y la posición de la mujer. En la mayoría de los países los movimientos de la mujer tienen ya una historia considerablemente larga y la toma de conciencia de estos movimientos deberá ser parte de nuestro análisis social de género. El apoyo que proporcionamos participa y contribuye al proceso de transformación según lo determinen los mismos pueblos.

El cambio social no tiene lugar sin conflicto, esfuerzo, pérdidas, y costo. Las consecuencias y los riesgos son experimentados por las mujeres y los hombres cuyas vidas se están cambiando. Tenemos la responsabilidad de asegurar que las personas en general, y las mujeres en particular, sean capaces de identificar y determinar sus propias metas y procesos de cambio; y que el apoyo que reciban de agencias externas sea confiable, flexible, responsable y sensible a las necesidades de compromiso y de ritmo propio.

NOTAS FINALES

1. Usamos la palabra "proyecto" para definir actividades o iniciativas limitadas, de corto plazo. Un "programa" es algo más amplio, usualmente más duradero e involucra una serie de actividades alrededor de un tema o con una serie de objetivos relacionados.
2. El Harvard Analytical Framework (Esquema de Análisis de Harvard) es una herramienta de investigación y planificación desarrollada por Catherine Overholt y sus colegas. See Overholt (1985).
3. Esta serie de categorías fue originalmente desarrollada por Caroline Moser en Moser y Levy (1986) y Moser y Peake (1987).
4. El uso que hacía Moser de este concepto era más limitado y preciso. Su concepto de "administración comunal" (community managing) se refiere solamente al trabajo de la mujer relacionado con el consumo colectivo. Ver Moser y Levy (1986) y Moser y Peake (1987).
5. Estos conceptos también se basan en el Harvard Analytical Framework-Overholt (1985).

6. Estas preguntas también se basan en el Harvard Analytical Framework- Overholt (1985).
7. Es de utilidad la discusión que realiza Kate Young sobre estos tópicos. Ver Young (1988).
8. Estos conceptos han sido elaborados tanto por Carolina Moser como por Kate Young. Ver Young (1988). Moser y Levy (1986), y Moser y Peake (1987).
9. Sara Hlupekile Longwe. Extraído de "Criteria for Analyzing a Project's Contribution towards Women's Development", presentado en la Consultoría de Partnership Africa Canada Gender and Development, Nairobi, Kenya. Mayo, 1990 Impreso en el reporte de Gender y Development Consultation (PAC: 1 Nicholas St. #300. Ottawa, Ont K1N 7B7).
10. Coady International Institute (1989).

NOTA FINAL

El presente documento es una traducción de un informe original en inglés. En caso de discrepancia entre el texto original y esta traducción, prevalecerá el original.

Este documento es una traducción de un informe original en inglés. En caso de discrepancia entre el texto original y esta traducción, prevalecerá el original.

Este documento es una traducción de un informe original en inglés. En caso de discrepancia entre el texto original y esta traducción, prevalecerá el original.

Este documento es una traducción de un informe original en inglés. En caso de discrepancia entre el texto original y esta traducción, prevalecerá el original.

Este documento es una traducción de un informe original en inglés. En caso de discrepancia entre el texto original y esta traducción, prevalecerá el original.