

# G

# UÍA METODOLÓGICA PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNE- RO EN PROYECTOS Y PROGRAMAS DE DESARROLLO

EMAKUNDE  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Y

SECRETARÍA GENERAL DE ACCIÓN EXTERIOR  
DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO

VITORIA - GASTEIZ 1998

**TÍTULO:** "Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo"

**EDITA:** EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz y Secretaría General de Acción Exterior. C/ Navarra, 2. Vitoria-Gasteiz

**AUTORA:** Carmen de la Cruz

**MAQUETACIÓN:** Ana Rincón

**COORDINACIÓN:** HEGOA. Instituto de Estudios sobre el Desarrollo y la Economía Internacional. Universidad del País Vasco

**FECHA:** Diciembre, 1998

**Nº DE EJEMPLARES:** 2.000

**DESCRIPTORES:** Política de desarrollo, cooperación internacional, estudios de género, aspectos metodológicos

**ILUSTRACIÓN:** Iñigo Ordozgoiti

**FOTOMECÁNICA:** ESDA - Hurtado de Amézaga, 27 - 11º Dpto. 3

**IMPRESIÓN:** GRAFO - Av. Cervantes, 51 - C. de Empresas DENAC, Pab. 21 - 48970 Basauri

**ISBN:** 84-87595-72-3

**DEPÓSITO LEGAL:** BI-2662-98

# ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	7
INTRODUCCIÓN .....	13
<i>PRIMERA PARTE</i>	
ANÁLISIS Y PLANIFICACIÓN DE GÉNERO .....	17
1. ¿QUÉ ES EL ANÁLISIS DE GÉNERO? .....	19
1.1. El sistema sexo-género .....	21
1.2. La dimensión de género .....	23
1.3. La perspectiva de género .....	23
1.4. El "empoderamiento" .....	24
1.5. Tópicos que debemos evitar .....	25
2. ¿POR QUÉ INTEGRAR EL ENFOQUE GÉNERO EN EL DESARROLLO? .....	27
2.1. Desarrollo centrado en las personas .....	29
2.2. Eficiencia económica y sostenibilidad .....	30
3. ¿CÓMO HA EVOLUCIONADO ESTE ENFOQUE? De mujeres en el desarrollo (MED) a género en el desarrollo (GED) .....	33
3.1. ¿Qué propone el enfoque género en el desarrollo? .....	35
4. ¿CUÁNDO Y A QUÉ NIVEL ES NECESARIO EL ENFOQUE GÉNERO EN EL DESARROLLO EN LA PROPIA ORGANIZACIÓN? .....	41
4.1. ¿Cuándo es necesario el análisis de género? .....	43
4.2. ¿A qué nivel es necesario el enfoque género en el desarrollo en la propia organización? .....	43
4.2.1. Nivel de las políticas .....	44
4.2.2. .... .Nivel de los procedimientos	44
4.2.3. .... .Nivel del personal	44
5. TRES FORMAS DE ABORDAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROYECTOS .....	47
5.1. Políticas específicas .....	49
5.2. Políticas neutrales .....	51
5.3. Políticas redistributivas .....	52
6. LA PLANIFICACIÓN DE GÉNERO .....	55
6.1. Introduciendo el enfoque GED. Un resumen .....	57
6.2. La planificación de género .....	58
A. Herramientas .....	58

A.1.	Herramientas conceptuales para analizar las relaciones de género en una comunidad	58
A.1.1.	La división sexual/genérica del trabajo	58
A.1.2.	Análisis del acceso y control de recursos y beneficios	61
A.2.	Herramientas conceptuales para planificar una intervención de desarrollo	62
A.2.1.	Necesidades prácticas e intereses estratégicos	62
A.2.2.	Niveles de participación	65
A.2.3.	Potencial de transformación	65
A.2.4.	Análisis de las instituciones	66
B.	Fases de la planificación de género	67
B.1.	Diagnóstico	67
B.2.	Objetivos	67
B.3.	Seguimiento	68
B.4.	Consulta y participación	68
B.5.	Estrategia de entrada de género	69
C.	Componentes de la práctica de género	69

## SEGUNDA PARTE

### APLICACIÓN DEL ANÁLISIS Y LA PLANIFICACIÓN DE GÉNERO AL CICLO DE

UN PROYECTO	71
Introducción	73
1. IDENTIFICACIÓN	75
1.1. Análisis de situación	78
1.2.	Análisis de participantes
79	
1.3.	Análisis de problemas
81	
2. FORMULACIÓN	83
2.1. La matriz de planificación	85
2.2. Los indicadores	89
3. LA EJECUCIÓN	91
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	95
4.1. Seguimiento del progreso del proyecto	97
4.2. Seguimiento de los resultados	98
4.3. Condiciones necesarias para el seguimiento de género	98
4.4. La evaluación final del proyecto	99
ANEXOS	101
ANEXO I. Indicadores comunes a los proyectos	103
ANEXO II. Ejemplo de una lista de comprobación en el sector de la salud	107
ANEXO III. Perfiles a utilizar en el análisis de situación	110
ANEXO IV. Glosario	116

# P RESENTACIÓN

La integración del enfoque de género en todas las políticas e intervenciones en materia de cooperación al desarrollo es imprescindible si se desea lograr la justicia social y la eficacia de la labor de desarrollo, en definitiva, si se quiere conseguir con éstas el cambio social.

La importancia de la función económica y social que desempeñan las mujeres en los países en vías de desarrollo, a pesar de los condicionamientos a los que están sometidas por razón de sexo, lo que limita la eficacia de su labor y reduce los beneficios para el conjunto de la sociedad, ha llevado a plantear como indispensable la participación plena de las mujeres con el fin de que el desarrollo sea duradero y efectivo.

Hasta el momento, pese a los esfuerzos realizados, son contadas las intervenciones a favor del desarrollo que han afrontado adecuadamente las diferencias de situaciones, papeles, responsabilidades, necesidades, oportunidades, prioridades existentes entre mujeres y hombres, tanto en el acceso a servicios básicos como en la toma de decisiones o en el control de los recursos económicos.

El II Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi recoge como uno de sus objetivos el "Promover la incorporación de la perspectiva de género en la política y programas de cooperación con países en vías de desarrollo, garantizando su integración en proyectos concretos", en línea con lo expuesto en la Plataforma de Actuación de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín y en la Comunicación de la Comisión al Consejo de Ministros y al Parlamento Europeo sobre la integración en la cooperación al desarrollo de los aspectos relacionados con las diferencias socioculturales entre los sexos. Estas directrices se han materializado en el Decreto que regula el Fondo de Cooperación y Ayuda al Desarrollo FOCAD, desde 1995.

La elaboración y publicación de esta guía se ha realizado con el fin de contar con herramientas que posibiliten la introducción del análisis de las cuestiones de género en todas las fases de las intervenciones a realizar en materia de cooperación al desarrollo, desde el diagnóstico, planificación, elaboración, ejecución y evaluación de los proyectos, así como su valoración a la hora de otorgar una subvención.



Instituto Vasco de la Mujer

Este año celebramos el 50 Aniversario de la Declaración universal de los Derechos Humanos por parte de las Naciones Unidas. Efeméride relevante, por lo tanto, para reflexionar desde los propios Organismos Internacionales y los Estados que los conforman, como desde Organismos Públicos subestatales y Entidades privadas: ONGs, Iglesias, Órdenes Religiosas, Universidades, Consultoras que asesoran y/o evalúan Políticas de cooperación al desarrollo, etc.

Y esta reflexión debería dirigirse, lógicamente, a la implantación de garantías que asegurara a todos los seres humanos la igualdad de oportunidades para su desarrollo integral dentro de sus propias sociedades y en el orden internacional, partiendo de la acción positiva en favor de quienes en la actualidad padecen las consecuencias de la inferioridad de condiciones en que viven.

En este sentido, el Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors ("La Educación encierra un tesoro") constata, por ejemplo, el "hecho preocupante de la desigualdad del hombre y la mujer ante la educación", siendo ésta el instrumento más necesario para el desarrollo de la persona. Así, prosigue el informe, "las desigualdades siguen siendo flagrantes, pues las dos terceras partes de los adultos analfabetos del mundo, o sea 565 millones de personas, son mujeres que en su mayor parte viven en las regiones en desarrollo de África, Asia y América Latina. A escala mundial la escolarización de las niñas es inferior a la de los niños: una de cada cuatro niñas no asiste a la escuela, mientras que en el caso de los varones es uno de cada seis"... (...) Esta desigualdad de oportunidades ... "sigue siendo en este final del siglo XX, por su amplitud y gravedad, un ataque contra los derechos humanos".

Ante la evidencia de datos y referencias como los citados, la Política de Cooperación al Desarrollo del Programa FOCAD plantea que entre los criterios básicos que debe atender la cooperación está el impulso del enfoque de género tanto en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, desarrolladas tanto por las Instituciones Públicas, como por Entidades privadas.

Con esta perspectiva política, EMAKUNDE ha elaborado esta "Guía Metodológica para Integrar la Perspectiva de Género en Proyectos y Programas de Desarrollo", como material de gran utilidad para proseguir trabajando en la defensa de los Derechos Humanos, que afecta en la misma medida a los hombres, como a las mujeres.



JOSU LEGARRETA BILBAO  
Director de Cooperación al Desarrollo  
Secretaría General de Acción Exterior

*"Si no se introduce la dimensión de género en el desarrollo,  
se pone en peligro el propio desarrollo.  
Y si las estrategias encaminadas a reducir la pobreza  
no potencian a las mujeres,  
no lograrán beneficiar a toda la sociedad".*

Informe sobre Desarrollo Humano, PNUD, 1997.

# INTRODUCCIÓN

Transcurridos tres años desde la celebración en Beijing de la “IV Conferencia Mundial sobre la Mujer” resulta necesario continuar insistiendo en la consolidación de los beneficios conseguidos durante este período, así como verificar los avances logrados hasta el momento en materia de cooperación al desarrollo y, especialmente, en la planificación de género.

En el ámbito europeo, el Consejo de Ministros de la Unión Europea (UE) adoptó en 1995 la denominada “Resolución de Género” cuyo objetivo es trasladar al terreno de la cooperación al desarrollo los compromisos asumidos en Beijing. Dicha resolución incluye una serie de principios-guía para la UE y sus Estados Miembros, entre los que se pueden citar:

*“La cooperación al Desarrollo debe fomentar y apoyar cambios de actitudes, estructuras y mecanismos en los ámbitos político, jurídico, social y doméstico con el fin de reducir las desigualdades de género y, en particular:*

*— debe fomentarse el reparto de poder político y la participación plena e igualitaria en la toma de decisiones a todos los niveles;*

*— debe fortalecerse el empoderamiento económico y la igualdad entre mujeres y hombres tanto en el acceso como en el control sobre los recursos económicos;*

*— se debe fomentar el acceso igualitario y el control sobre las oportunidades del desarrollo.”*

Esto significa que no se trata de asegurar una pequeña parte de la “tarta” para las mujeres en los proyectos de desarrollo, sino de analizar las profundas implicaciones que tiene el trabajo de las organizaciones de desarrollo y la forma en que los diferentes aspectos del desarrollo son conceptualizados y abordados.

El enfoque propuesto en esta guía, GÉNERO EN EL DESARROLLO (GED), es uno de los mayores avances realizados tanto en los análisis teóricos como en la práctica del desarrollo en los últimos tiempos. Surge de la necesidad de entender tanto las desigualdades entre mujeres y hombres, como las relaciones entre ambos, el impacto de las mismas en el desarrollo, así como las fuerzas que perpetúan dichas desigualdades y las que las pueden cambiar.

En el pasado se daba muchas veces por supuesto que las mujeres se beneficiaban automáticamente, casi de manera natural, de los esfuerzos de desarrollo. Sin embargo, se hizo evidente que si ellas no participaban explícitamente en todas las fases de la programación es probable que su situación tendería más bien a deteriorarse que a mejorarse. Por ello el enfoque GED no busca sólo integrar a las mujeres en el proceso de desarrollo, sino también investiga el potencial de las intervenciones para transformar las relaciones desiguales sociales/de género, y “empoderar” a las mujeres.

En este sentido, esta guía pretende establecer un marco para abordar la perspectiva de género en el desarrollo, definir los beneficios para las organizaciones al integrar dicha perspectiva en las políticas y en los proyectos, aportar una metodología para su aplicación práctica, y suge-

rir recursos útiles. Dicho marco se basa en la afirmación de que, en tanto las políticas y sus mecanismos no reflejen las experiencias de vida de las mujeres, éstas seguirán en una posición de desventaja. El uso de este enfoque, por lo tanto, contribuirá a la mejora de la posición social y económica de las mujeres.

Esta guía que se ha confeccionado a partir del análisis de diferentes trabajos consultados, ha adaptado algunos textos, reformulado otros e incorporado elementos provenientes de la experiencia de la autora. Es decir, ha intentado poner en común diferentes ideas, perspectivas, visiones y experiencias. No pretende ser exhaustiva, sino introductoria para aquellas y aquellos menos conscientes del enfoque GED y a su vez un apoyo para quienes se dedican a la formación en el área del desarrollo.

Está dirigida a todas las personas que trabajan en temas de cooperación al desarrollo: personal de las Administraciones Públicas, ONGs, asociaciones locales, iglesias, universidades, colegios profesionales, centros de formación profesional y voluntariado, en general.

La primera parte de la Guía intenta clarificar cuestiones conceptuales y analíticas básicas, como son el concepto de género, análisis y perspectiva de género, el porqué del género en el desarrollo, su evolución histórica, etc., así como cuestiones más operativas referidas a la práctica de la planificación de género, sus fases, herramientas y procedimientos. La segunda parte incorpora, desde una perspectiva práctica, todos los temas anteriores al ciclo del proyecto.

Se ha añadido un glosario para una mayor comprensión de la terminología empleada y una bibliografía que puede ser consultada por todas las personas interesadas en ampliar los temas.

Esta guía es una introducción para que todos los grupos implicados en la cooperación al desarrollo puedan incluir sus propuestas en sus campos de intervención y dar así al concepto de desarrollo un significado progresista, igualitario y democrático.

## **1.1. EL SISTEMA SEXO-GÉNERO**

# A NÁLISIS Y PLANIFICACIÓN DE GÉNERO

PRIMERA PARTE

14

# 1. ¿QUÉ ES EL ANÁLISIS DE GÉNERO?

1.1. EL SISTEMA SEXO-GÉNERO

1.2. LA DIMENSIÓN DE GÉNERO

1.3. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1.4. EL "EMPODERAMIENTO"

1.5. TÓPICOS QUE DEBEMOS EVITAR

La palabra SEXO hace referencia a la descripción de la diferencia biológica entre mujeres y hombres y no determina necesariamente los comportamientos.

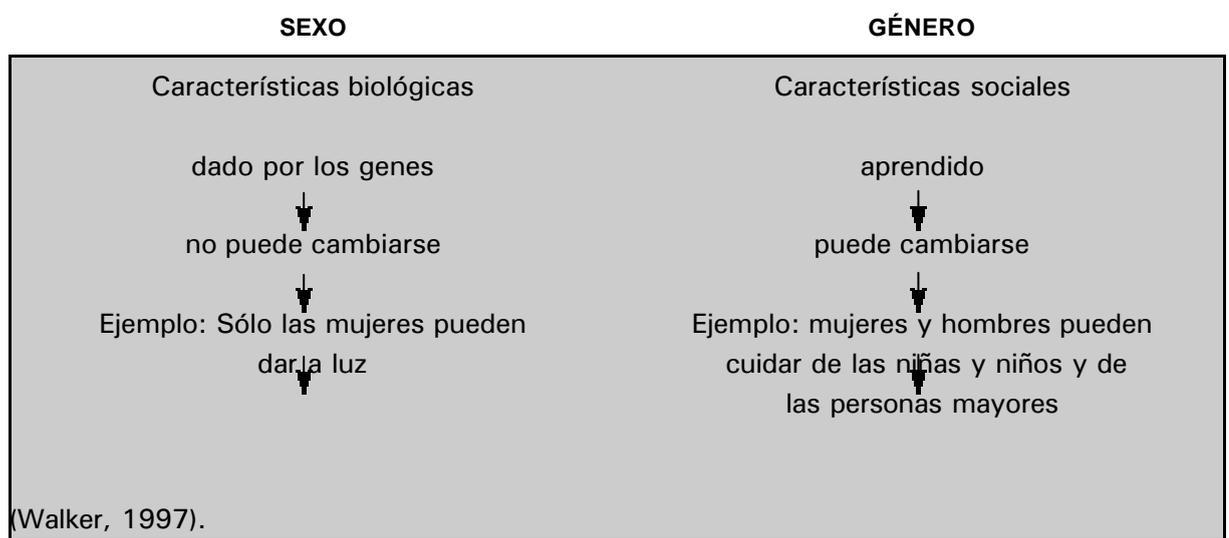
El concepto GÉNERO designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, es decir, se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer y hombre, a la interrelación entre ambos y las diferentes relaciones de poder/subordinación en que estas interrelaciones se presentan. (OXFAM, 1997).

*“Los sistemas Sexo-Género son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales”.* (De Barbieri, 1992).

Este sistema ha determinado tanto la posición social diferenciada para mujeres y hombres como las relaciones desiguales entre ambos. El Sistema Sexo-Género históricamente ha generado una situación de discriminación y marginación de las mujeres en los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales, así como en los ámbitos público y privado, estableciendo muy clara y diferenciadamente la intervención de los hombres en la esfera productiva y de las mujeres en la reproductiva.

Esta posición social diferenciada se construye a partir de la asignación de papeles, espacios, características e identidades diferentes para cada persona, en razón de su sexo biológico, lo que da como resultado una situación diferenciada (en términos de derechos, valores, oportunidades) y un código complejo que organiza y regula las relaciones entre los sexos.

Por lo tanto, el análisis de género es usado para diferenciar:



- El género determina lo que es conveniente, adecuado y posible para hombres y mujeres en relación a sus comportamientos y actitudes, papeles y actividades, y participación en

los diferentes ámbitos sociales: en el entorno familiar, en la educación, en el gobierno, en las actividades económicas, en la distribución de los ingresos y de los recursos, y en las instituciones, para cada contexto socio-cultural particular.

- Este comportamiento aprendido es lo que define la identidad de género y determina los papeles de género.
- Las instituciones sociales reproducen, refuerzan, controlan la funcionalidad de estos patrones de género, perpetuándolos mediante procesos de socialización.
- El análisis de los sistemas de género remite a algunas estructuras sociales particulares:
  1. Al sistema de parentesco, donde se definen el matrimonio, la filiación y la herencia, es decir las relaciones que orientan las lealtades solidarias básicas entre las personas de sexos y generaciones diferentes.
  2. A la división social del trabajo en función del sexo y la edad.
  3. A la definición de la ciudadanía y los derechos y deberes de las personas, a la organización estatal, al ejercicio del poder político y a la cultura política.

*“El sistema sexo-género vigente produce una relación desigual de poder entre mujeres y hombres que tiene que ver con una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos. Es, por lo tanto, una dimensión de desigualdad social”.* (De Barbieri, 1992).

Analizar una realidad desde este punto de vista, nos permite obtener información sobre las relaciones entre mujeres y hombres en un determinado contexto. De esta manera, el problema no son las mujeres en sí, sino la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres. Por lo tanto, las soluciones deben ser alcanzadas por ambos de manera que beneficie y transforme la sociedad en su totalidad.

Asimismo, las relaciones de género cruzan otras desigualdades que tienen que ver con la pertenencia a grupos sociales, de edades, de etnias, etc., generando una doble o triple situación de desventaja.

Concebido de esta manera, el género es uno de los principales instrumentos de análisis de las condiciones que viven las mujeres en relación a los hombres en cualquier tipo de sociedad, es decir, en los procesos sociales y, por lo tanto, en los procesos de desarrollo.

## 1.2. LA DIMENSIÓN DE GÉNERO

Este concepto se refiere al GÉNERO COMO CATEGORÍA DE ANÁLISIS que sirve para conocer y evaluar un contexto, una realidad determinada, una experiencia o un proyecto concreto. Se puede utilizar para analizar y evaluar:

- los efectos de las propuestas de intervención;
- el cambio en la condición y posición de las mujeres;
- o determinados aspectos en las relaciones de género.

ASUMIR LA DIMENSIÓN DE GÉNERO COMO CATEGORÍA DE ANÁLISIS NOS PERMITE VISUALIZAR CON MAYOR CLARIDAD EL SISTEMA SEXO-GÉNERO VIGENTE.

Asumiendo el enfoque de desarrollo desde esta perspectiva, comprobamos cómo los proyectos o programas, lo planteen o no, tienen efectos a la hora de reforzar consciente o inconscientemente este sistema o aportar un cambio al mismo. (GTG, 1997).

## 1.3. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este concepto se refiere al género como opción política para el cambio del sistema sexo-género vigente.

La perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres, en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas comunitarias por lo que respecta a Europa, a los países industrializados y a los países en desarrollo.

En definitiva exige el compromiso de todo tipo de organizaciones e instituciones para la modificación de la condición y posición de las mujeres, y en trabajar para lograr un sistema sexo-género equitativo, justo y solidario.

Se trata de:

- Modificar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los hombres en los campos económico, político, social, cultural y étnico.
- Abordar también los aspectos referidos a la condición de las mujeres, que tiene que ver con las circunstancias materiales inmediatas en las que vive: ingresos, salud, vivienda, etc., con el fin de mejorar las condiciones de su vida cotidiana.

A tres niveles:



- EL HOGAR, como unidad básica de intervención;
- LA COMUNIDAD y
- LAS INSTITUCIONES.

Ambos aspectos, condición y posición, están íntimamente relacionados. El avance de uno puede potenciar al otro, en un proceso dinámico e interactivo. (GTG, 1997).

## 1.4. EL EMPODERAMIENTO <sup>(1)</sup>

Este es un concepto básico para el desarrollo humano. Cobra relevancia en la lucha por la equidad entre hombres y mujeres en tanto es una estrategia fundamental para generar y consolidar los procesos de emancipación, desarrollo, y crecimiento personal y colectivo.

El término “empoderamiento” se empieza a utilizar en el campo del desarrollo debido al interés por superar la marginación de las mujeres y por incorporar la perspectiva de género articulando desarrollo y equidad. Con él se insiste en la necesidad que tienen las mujeres (como agentes políticas) de acceder al poder y dejar de ser uno de los colectivos con menor oportunidad de incidir en las decisiones que les afectan diariamente.

A través del “empoderamiento”, las personas y los grupos conquistan tres tipos de poder:

- SOCIAL: información, conocimientos, acceso a las redes sociales y a recursos financieros.
- POLÍTICO: acceso a los procesos democráticos de toma de decisiones que les afectan.
- PSICOLÓGICO: toma de conciencia del poder que individual y colectivamente tienen las mujeres. Se alcanza mediante la autoestima personal y la recuperación de la dignidad como personas. (GTG, 1997).

Es por esto que el “empoderamiento” de las mujeres es no sólo un proceso personal y colectivo, sino también el resultado de dicho proceso.

---

(1) Los documentos de Naciones Unidas proponen varias traducciones para este término que viene de la palabra inglesa, “Empowerment”: habilitación y autonomía de las mujeres, emancipación de las mujeres, potenciación del papel de las mujeres, creación de las condiciones para la plena participación de las mujeres en la sociedad o para el pleno ejercicio de sus derechos.

## 1.5. TÓPICOS QUE DEBEMOS EVITAR

### **Género utilizado como sinónimo de mujer**

En este uso, el término género no implica una toma de posición sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y parece dissociarse de cualquier estrategia de cambio.

### **Género utilizado para sugerir que la información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres**

Insiste en la idea de que el mundo de las mujeres forma parte del mundo de los hombres, que es creado dentro y por esa realidad. Ese uso rechaza la utilidad interpretativa de la idea de los espacios separados (doméstico/público) y no tiene en cuenta que la experiencia de un sexo tiene muy poco o nada que ver con la del otro. Defiende que estudiar a las mujeres de forma aislada perpetúa el dominio de un espacio sobre otro.

### **Género utilizado como medida técnica y no como una categoría de análisis**

La gran mayoría del funcionariado de las Agencias de Desarrollo no considera el género como un enfoque, como una categoría de análisis, sino como una medida técnica. Da a entender que es suficiente un curso de una semana para convertirse en especialista.

### **Género utilizado como variable**

Dentro de este contexto, el análisis de género se limita muchas veces a recoger datos específicos (desagregados por sexo) de la realidad de mujeres y hombres. Lo que esos datos revelan y cuál es su función en los proyectos es un asunto que parece que concierne únicamente a las mujeres especialistas en género. Tanto el proyecto en sí como los beneficios del mismo, siguen siendo esencialmente androcéntricos.

## 2. ¿POR QUÉ INTEGRAR EL ENFOQUE GÉNERO EN EL DESARROLLO?

2.1. DESARROLLO CENTRADO EN LAS PERSONAS

2.2. EFICIENCIA ECONÓMICA Y SOSTENIBILIDAD

## 2.1. DESARROLLO CENTRADO EN LAS PERSONAS

Hacernos esta pregunta supone plantearse de qué tipo de desarrollo estamos hablando. ¿Se trata de un desarrollo económico cuyo éxito se mide sólo por el aumento de la productividad económica, ingresos, etc., es decir, que se mide meramente en términos económicos? O ¿hablamos de un desarrollo humano cuyos éxitos se miden en términos de un bienestar e igualdad de las personas implicadas, en términos de calidad de vida para todas las personas que componen una sociedad?

Si nos referimos al segundo, el reconocimiento de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres y de la posición de desventaja de éstas en relación a los hombres (en términos de nivel de bienestar y de acceso y control sobre los factores de producción), implica trabajar hacia una mayor igualdad de oportunidades, de resultados y un “empoderamiento” de las mujeres, definiendo un modelo de desarrollo equitativo desde el punto de vista de género.

En el trabajo productivo, reproductivo y comunitario, las mujeres se han visto muchas veces afectadas desfavorablemente por los procesos de desarrollo. Todavía existe una gran diferencia entre la elevada participación de las mujeres en la economía (aún no reconocida) y su escaso poder social y político. Sin embargo, en las estrategias de desarrollo se asumen desde el inicio de una manera normal las necesidades de aquellos grupos más activos políticamente.

Para entender las relaciones de género las actividades de mujeres y hombres deben ser abordadas separadamente. Es decir: se deben analizar los roles productivos, reproductivos y comunitarios que las mujeres desempeñan, al igual que se hace con los roles económicos y sociales llevados a cabo por los hombres. Examinándolos se comprenderá mejor sus necesidades y su implicación en la toma de decisiones sobre temas o actividades específicas.

Históricamente, quienes trabajaban en el desarrollo empleaban nociones de género importadas desde el norte. Muchos de los proyectos estaban —y aún lo están— basados en la falsa creencia de que el hogar nuclear, formado por una esposa no productiva dependiente de un cabeza de familia hombre, es universal. Ésta no es la pauta para muchas culturas, por lo que se debe analizar detalladamente todos los componentes de los hogares y de las comunidades. Valorando y comprendiendo los roles de género en una sociedad dada, se pueden abordar más adecuadamente las necesidades específicas de mujeres y hombres en cada proyecto.

*“Estudios realizados sobre los roles de las mujeres en la agricultura africana, específicamente para Senegal, Gambia, Uganda y Kenia muestran que las mujeres contribuyen entre el 60 y el 80% del total del trabajo agrícola realizado”. (OXFAM, 1997).*

¿Por qué muchas veces abordar las desigualdades de género es tabú y no lo es abordar las generadas por desigualdades en la riqueza o pertenencia a una clase? Quienes son detractores

del género a menudo argumentan que se está interfiriendo en las tradiciones o cultura de una sociedad. Las actitudes en relación al género pueden ser tan “tradicionales” como las relacionadas con la clase o el poder. Cuando las relaciones de género se clarifican, pueden ser valoradas y abordadas dentro de un programa o proyecto. El desarrollo es un proceso que debería involucrar a todas las personas de una sociedad en el mismo nivel, de acuerdo con sus necesidades individuales. (OXFAM, 1997).

## 2.2. EFICIENCIA ECONÓMICA Y SOSTENIBILIDAD

El concepto de género se ha convertido de manera creciente en un tema importante dentro del desarrollo, no sólo por las preocupaciones de igualdad y justicia social, sino también desde el punto de vista de la eficiencia económica y de la sostenibilidad.

A pesar del importante papel que las mujeres desempeñan como contribuyentes activas al desarrollo socio-económico en los sectores claves, han permanecido invisibles en la planificación para el desarrollo o se les ha asignado un papel marginal. Este hecho es el resultado de las asimetrías de género existentes. Sería ineficiente excluir a la mitad de la población y otorgarles un papel de segunda categoría, ya que estaríamos infrutilizando la capacidad humana en su totalidad.

Los derechos, responsabilidades y roles asignados a las mujeres, difieren de los de los hombres. Tienen menor acceso a los recursos y a las oportunidades, tales como educación y formación, crédito, tierra y autoridad en la toma de decisiones. Por lo tanto, la desigualdad en el acceso a los recursos y a las oportunidades obstaculiza la eficiencia económica y la sostenibilidad.

*“La desigualdad persistente entre hombres y mujeres lleva a la sociedad a un menor nivel de productividad y, por último, a un menor nivel de crecimiento económico”.* (FINNIDA, 1995).

Tanto mujeres como hombres son agentes activos de su propio desarrollo, y del desarrollo en general, siempre que los recursos y las oportunidades estén disponibles sobre una base igualitaria.

Asimismo, el análisis de género puede:

- Ayudar a mejorar la previsión de los resultados y, por lo tanto, contribuir a que las políticas sean efectivas y eficientes.
- Mejorar la precisión de los costes y proyecciones en relación a los programas y beneficios.

*“A menos que los datos sobre empleo reconozcan el subempleo (por ejemplo, mujeres en puestos de media jornada que trabajarían jornada completa si estuviesen disponibles los servicios de guardería), o el desempleo total (mujeres que no se registran como desempleadas porque no tendrían derecho a ningún beneficio), sería muy difícil prever exactamente la necesidad de programas de empleo o formación o servicios de guarderías”. (Ministry of Women’s Affairs, New Zealand, 1996).*

**“Mujeres en el Desarrollo” (MED) y “Género en el Desarrollo” (GED)** son dos maneras diferentes de percibir y abordar el tema de la subordinación y el trabajo de las mujeres en los modelos y estrategias globales de desarrollo.

### 3. **C**ÓMO HA EVOLUCIONADO ESTE ENFOQUE? DE MUJERES EN EL DESARROLLO (MED) A GÉNERO EN EL DESARROLLO (GED)

#### 3.1. ¿QUÉ PROPONE EL ENFOQUE GÉNERO EN EL DESARROLLO?

En los años 70, a partir de la Década de la Mujer, se comenzó a visualizar la posición clave de las mujeres en el desarrollo. Se reconoció que habían sido marginadas del mismo y para que éste tuviera éxito y fuera sostenible se debería tener en cuenta el trabajo realizado por las mismas.

De esta manera surge el enfoque MED. Dicho enfoque tiene por objetivo integrar a las mujeres de una manera funcional a una estrategia de desarrollo dada. Es decir: el desarrollo necesita a las mujeres. Para esto pone el énfasis en el papel productivo de las mujeres entendiendo su subordinación por su exclusión del mercado. Tiende a considerar a las mujeres aisladamente, buscando soluciones parciales y señalando sus necesidades a través de intervenciones específicas o en proyectos con un "componente" de mujer. Estas acciones han estado mayoritariamente enmarcadas en enfoques tradicionales reforzando sus roles genéricos sin cuestionar la división social del trabajo. (Ver la evolución del enfoque en los cuadros siguientes).

A finales de los 70, se comienza a cuestionar (por influencia de las organizaciones de mujeres y de funcionarias de organizaciones internacionales) lo adecuado de centrarse sólo en las mujeres. Comienza a incorporarse en el debate la importancia de las relaciones de poder, del conflicto y las relaciones de género para entender la subordinación de las mujeres. Este debate permitió paulatinamente pasar de una concepción MED a GED y definir herramientas y metodologías para la planificación.

### 3.1. ¿QUÉ PROPONE EL ENFOQUE GÉNERO EN EL DESARROLLO?

- Parte del reconocimiento de la relación subordinada de las mujeres como consecuencia del análisis de las relaciones entre mujeres y hombres en situaciones determinadas y teniendo en cuenta otras posiciones vitales tales como la pertenencia a un grupo social, étnico, de edad, etc.
- Promueve la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de género y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo.
- Implica que las necesidades de las mujeres dejen de ser analizadas aisladamente para ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones.
- Se busca el "empoderamiento" de las mujeres y de los colectivos en desventaja incluyendo la satisfacción de las necesidades prácticas de género para asegurar la alimentación, vivienda, agua y autosuficiencia económica.

- Cuestiona el modelo de desarrollo dominante, reclamando un desarrollo humano, sostenible y equitativo.
- Busca la superación de las desigualdades estructurales a través del poder de movilización de la comunidad.
- Considera que tanto mujeres como hombres deben participar en la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales.

Un ejemplo que ilustra las diferencias entre los enfoques MED y GED:

En un proyecto forestal a gran escala en el Sur de la India, el objetivo es la regeneración del bosque para uso comercial sostenible lo que significaría la subsistencia de las comunidades locales. Esto incluye varias fases del ciclo de la producción y comercialización: sembrar, cosechar y comercializar. Todas las actividades van dirigidas a los hombres. Un enfoque MED para satisfacer las necesidades de las mujeres podría ser: desarrollar a largo plazo un proyecto específico en el que ellas se encargasen de fabricar conservas de los productos.

Un enfoque GED, estaría integrado desde los primeros pasos de la planificación del proyecto. Consideraría el papel productivo de las mujeres y trataría de integrarlas en el proceso de producción sobre bases igualitarias, identificaría los obstáculos para la participación de las mismas y trataría de superarlos mediante actividades específicas y buscaría modos de romper la resistencia de los hombres.

Por lo tanto, se propondría un cambio más estructural en el equilibrio de poder entre mujeres y hombres. (MacDonald, 1994).

#### **Cuadro I. Los aspectos principales de los enfoques MED y GED**

**MUJERES EN EL DESARROLLO**

**GÉNERO EN EL DESARROLLO**

ENFOQUE	Mujeres como centro del problema.	Desarrollo de mujeres y hombres.
TEMA CENTRAL	Mujeres (y niñas).	Relaciones entre mujeres y hombres.
PROBLEMA	La exclusión de las mujeres del proceso de desarrollo	Relaciones desiguales de poder (riqueza y pobreza, hombres y mujeres) que frenan un desarrollo igualitario y la plena participación de las mujeres.
OBJETIVO	(siendo la mitad de los recursos humanos productivos).  Desarrollo más eficiente.	Desarrollo sostenible e igualitario con toma de decisiones compartidas entre mujeres y hombres.
SOLUCIÓN	Integración de las mujeres en el proceso de desarrollo existente.	“Empoderamiento” de las mujeres y personas desfavorecidas.
ESTRATEGIAS	- Proyectos de mujeres. - Componente de mujeres.	Transformación de relaciones desiguales.  - Identificar y señalar las necesidades prácticas de mujeres y hombres para mejorar sus condiciones de vida.
PROBLEMAS CONSECUENCIA	- Proyectos integrados. - Aumentar la productividad de las mujeres. - Aumentar los ingresos de las mujeres. - Aumentar las habilidades de las mujeres para cuidar el hogar.  Este enfoque ha aumentado a menudo la carga de trabajo de las mujeres sin lograr un mayor poder económico. Las mujeres no han sido consultadas sobre el tipo de desarrollo e integración que buscaban.  Se da una “integración” en el mundo de los hombres sin cambio en las relaciones de poder.	- Al mismo tiempo, identificar y señalar los intereses estratégicos de las mujeres.  Las intervenciones del proyecto se basan en los roles, responsabilidades y poder de las mujeres y los hombres en la sociedad a la que pertenecen y las necesidades resultantes para cambiar su situación.  Se puede entender GED como un esfuerzo para mejorar la posición de las mujeres en relación a los hombres de manera que beneficie y transforme la sociedad en su totalidad.
(OXFAM, 1997).		

El siguiente cuadro resume las propuestas oficiales, académicas y de movimientos sociales de base para influir en el discurso político sobre el desarrollo. Se trata de una clasificación de las

distintas iniciativas políticas, programas y proyectos diseñados para atender a las mujeres de bajos ingresos del Tercer Mundo. Las diferentes intervenciones reflejan los cambios dados en las corrientes del desarrollo. Estos cambios han ido de la mano y son reflejo de los cambios a nivel macroeconómico en cada momento, tales como: desde la estrategia de modernización y crecimiento acelerado hasta las medidas compensatorias asociadas al ajuste estructural, pasando por la satisfacción de las necesidades básicas y la redistribución.

Se trata de un cuadro de doble entrada donde quedan expuestos los cinco enfoques principales seguidos a la hora de abordar la problemática de las mujeres. Estas diferentes estrategias se exponen como modelos ideales lo cual quiere decir que aunque se siga un orden cronológico, en la realidad, muchas de ellas han aparecido de manera simultánea e incluso superpuesta.

Leído de arriba a abajo nos va explicando el período en el que el enfoque se hizo más popular, su origen, las causas de los problemas que dan lugar a su aparición, los objetivos que se persiguen y qué necesidades y servicios consideran prioritarios de cara a las mujeres.

Las distintas aproximaciones de MED deben entenderse no por su orden cronológico sino en cuanto al enfoque en el que se enmarcan. Es decir, la 1ª aproximación de MED reivindicaba lo que supone el enfoque de Equidad pero, debido a la no aceptación de estos objetivos a nivel institucional, se convirtió en el enfoque Anti-pobreza (2ª aproximación) y más tarde en el de la Eficiencia. Las aproximaciones reflejan la evolución del enfoque MED en su intento por la integración de las mujeres en el proceso de desarrollo. Hay que tener en cuenta que los períodos de tiempo son orientativos y hay enfoques que se dan simultáneamente e incluso hoy en día se están llevando a cabo.

*“Muchas instituciones a nivel nacional o internacional no tienen claro cuál es el enfoque de políticas hacia las mujeres. La siguiente clasificación tiene por objeto posibilitar a quienes planifican y toman las decisiones políticas que entiendan con mayor claridad las implicaciones de sus intervenciones en términos de su potencial y limitaciones a la hora de apoyar a las mujeres del Tercer Mundo”. (Moser, 1993).*

**Cuadro II. Resumen de los distintos enfoques de políticas dirigidos a las Mujeres del Tercer Mundo**

TEMAS	BIENESTAR	ANTI-POBREZA	EFICIENCIA	EQUIDAD	EMPODERAMIENTO
<b>Periodo dominante</b>	- 1950-70 pero aún se utiliza ampliamente.	- 1970 en adelante: todavía tiene popularidad.	- Posterior a los 80: ahora es el más popular.	- 1975-85: Década de la Mujer.	- 1975 en adelante: con mayor fuerza en los 80, poca popularidad en la actualidad.
<b>Orígenes</b>	- Restos del modelo de bienestar social dentro de la administración colonial. - Desarrollo económico vía modernización, crecimiento acelerado.	MED (2ª aproximación): - Ante las críticas recibidas suaviza el tono de la equidad. - Vinculado a la redistribución con crecimiento y necesidades básicas.	MED (3ª aproximación): - Predominante en la actualidad. - Deterioro de la economía mundial. - Políticas de ajuste y estabilización. Exige la participación de las mujeres (para reducir costos) en coyuntura de crisis económica.	Enfoque MED (1ª aproximación): - Fracaso de la modernización. - Influencia de Boserup <sup>i</sup> y otras feministas del 1er mundo en la Enmienda Percy <sup>ii</sup> . - Declaración de la Década de la Mujer.	Aproximación más reciente: - Surgió del fracaso de la estrategia de la equidad. - Trabajos de las feministas del Sur y de las organizaciones de base.
<b>Causa de los problemas</b>	- Circunstancias más allá del control.	- Falta de recursos que causan bajos niveles de vida.	- Fracaso de planificadores/as de desarrollo para reconocer el rol clave de las mujeres en la producción y la necesidad de implicarlas.	- Patriarcado, explotación, subordinación y opresión de las mujeres por los hombres.	- Subordinación de las mujeres no sólo por los hombres sino por aspectos de la opresión colonial y neo-colonial.
<b>Objetivos</b>	- Integrar a las mujeres como mejores madres considerando éste el papel más importante que pueden desempeñar en el desarrollo.	- Garantizar que las mujeres pobres aumenten su productividad. Integrar a las mujeres en el desarrollo. - La pobreza de las mujeres es consecuencia del subdesarrollo y no de su subordinación.	- Asegurar que el desarrollo sea más eficiente y efectivo. - Participación económica de las mujeres = igualdad.	- Obtener igualdad para las mujeres en el proceso de desarrollo. - Las mujeres son vistas como participantes activas.	- Dar poder a las mujeres a través de una mayor autosuficiencia. - Construir nuevas estructuras económicas, políticas y sociales. - Superar las estructuras de explotación.
<b>Necesidades de las mujeres que satisfacen y roles que reconocen</b>	- Necesidades prácticas de género en el papel reproductivo.	- Necesidad práctica de género de obtener un ingreso.	- Satisfacer necesidades prácticas de género dentro del deterioro de los servicios sociales producto de la crisis económica, apoyándose en los tres roles de las mujeres y en la elasticidad de su tiempo.	- Necesidades estratégicas de género. - Triple rol de las mujeres. - Intervención directa y vertical del Estado. - Alcanzar la autonomía económica y política reduciendo la desigualdad con los hombres.	- Necesidades estratégicas de género en los tres roles de las mujeres, sin olvidar las necesidades prácticas de género para afrontar la opresión.
<b>Programas y servicios</b>	- Programas de ayuda alimentaria. - Planificación familiar. - Nutrición (mejora de la salud de la familia especialmente de menores a través del cuidado materno). - Actividades para alcanzar necesidades prácticas de género.	- Formación a mujeres en habilidades técnicas. - Actividades, proyectos generadores de ingresos a pequeña escala para cubrir las necesidades básicas (necesidades prácticas de género).	- Programas para alcanzar las necesidades prácticas de género.	- Organizarse para reformar estructuras. - Conseguir necesidades estratégicas de género en términos del triple rol.	- Programas dirigidos a satisfacer las necesidades estratégicas de género en términos del triple rol a través de la movilización desde la base en relación a las necesidades prácticas de género.
<b>Tipo de cambio</b>	- Cambio funcional (no amenazador).	- Cambio funcional (no amenazador).	- Cambio funcional.	- Cambio estructural (desafiante, igualdad de derechos).	- Cambio estructural (desafiante).
<b>Tipo de liderazgo</b>	- Gran confianza en la autoridad (patriarcal). - Modelo residual de bienestar social con la ideología de la modernización basada en la colonización.	- Consultivo. - Reproducción ideológica de valores que refuerzan el patriarcado y la subordinación de las mujeres.	- Autoritario/consultivo. - Se considera a las mujeres como un recurso.	- Participativo para reformar las estructuras. - Intervención del Estado de arriba a abajo para reducir la desigualdad.	- Posibilitador, participativo, solidario, para superar el miedo (estructuras alternativas equilibradas de mujeres y hombres) - De abajo a arriba.
<b>Tipo de servicio</b>	- Se asume que las mujeres son beneficiarias pasivas del desarrollo.	- Integración de las mujeres en el desarrollo. - Aislamiento de mujeres pobres como categoría. - Reconocimiento del rol productivo de las mujeres.	- Políticas de estabilización y ajuste económico dependiente de la integración de las mujeres.	- Reforma, liberación. - Mujeres consideradas como participantes activas en el desarrollo.	- Transformación, liberación mayoritariamente sin el apoyo del gobierno o agencias. - Crecimiento gradual de organizaciones voluntarias poco financiadas.

Fuente: OXFAM, 1997 -Moser, C. 1995.

<sup>i</sup> Boserup, E. (1970) *Woman's Role in Economic Development*, New York: St. Martins Press. Su estudio demostró que aunque las mujeres eran quienes principalmente contribuían a la productividad básica de sus comunidades, particularmente en agricultura, su contribución económica no quedaba reflejada ni en las estadísticas nacionales ni en la ejecución de proyectos de desarrollo. Supuso el "descubrimiento" del rol productivo de las Mujeres del Tercer Mundo y fue de importancia fundamental para la construcción de este enfoque.

<sup>ii</sup> Como resultado de la presión del grupo MED en 1973 el Congreso de Estados Unidos aprobó la Enmienda Percy a la Ley de Cooperación al Desarrollo de Estados Unidos que decretaba la necesidad de integrar a las mujeres en los esfuerzos por el desarrollo. La problemática de las mujeres debiera plantearse en todos los programas, proyectos, informes y evaluaciones de la cooperación internacional.

## 4. ¿CUÁNDO Y A QUÉ NIVEL ES NECESARIO EL ENFOQUE GÉNERO EN EL DESARROLLO EN LA PROPIA ORGANIZACIÓN?

4.1. ¿CUÁNDO ES NECESARIO EL ANÁLISIS DE GÉNERO?

4.2. ¿A QUÉ NIVEL ES NECESARIO EL ENFOQUE GÉNERO EN EL DESARROLLO EN LA PROPIA ORGANIZACIÓN?

4.2.1. NIVEL DE LAS POLÍTICAS

4.2.2. NIVEL DE LOS PROCEDIMIEN-

TOS

4.2.3. NIVEL DEL PERSONAL

## 4.1. ¿CUÁNDO ES NECESARIO EL ANÁLISIS DE GÉNERO?

*“No existe un solo proyecto donde el análisis de género no sea apropiado, salvo que no involucre a personas”.*

*“Los roles estereotipados de mujeres y hombres no deberían asumirse sin la realización de un análisis. El conocimiento específico sobre las diferencias en dichos roles, responsabilidades y relaciones entre mujeres y hombres es lo que nos ayuda a formular enfoques específicos”.*

*“Debería realizarse desde la primera fase del ciclo del programa o proyecto, ya que puede afectar al concepto y a la estructura total del mismo”.*

*“Es una parte integral del proceso completo de planificación, ejecución y evaluación continua a través del ciclo de vida del mismo. El análisis de género debería adoptarse como una herramienta de uso continuo”.*

(FINNIDA, 1995).

## 4.2. ¿A QUÉ NIVEL ES NECESARIO EL ENFOQUE GÉNERO EN EL DESARROLLO EN LA PROPIA ORGANIZACIÓN?

Para que exista coherencia entre el discurso y la práctica institucional, se debe incidir no sólo en los proyectos o programas sino también en la propuesta global de la organización. Un elemento clave en la ejecución de proyectos es conocer hasta qué punto las instituciones implicadas son capaces de identificar desigualdades por razón de género y aplicar alternativas adecuadas. Es importante distinguir entre organizaciones no-gubernamentales, instituciones públicas y empresas.

*“Debería analizarse la “CAPACIDAD DE GÉNERO” de las organizaciones involucradas en el Proyecto para valorar si éstas serán capaces de fortalecer la posición de las mujeres”.* (German Agro-Action, 1997).

Según A. Walker (Gender-Handout, 1997) dicha capacidad debe analizarse a tres niveles: de las políticas, de los procedimientos y del personal.

#### 4.2.1. NIVEL DE LAS POLÍTICAS

- Tipo de Organización, principales áreas de intervención y capacidad general para planificar y ejecutar proyectos.
- Política relacionada con el enfoque género en el desarrollo.
- Política organizativa que pueda tener implicaciones de género (ej. acceso a puestos de decisión, baja por maternidad o paternidad, reclutamiento, promoción, etc.).
- Política en relación a su misión y a los “grupos objetivo”, de acuerdo con los diferentes programas y actividades.
- Actividades realizadas y experiencia de la organización en la integración de uno de los dos enfoques.
- Capacidad de formación en GED.
- Obstáculos y facilidades dentro de la organización para incorporar estos objetivos.
- Publicaciones, Guías, uso no-sexista de lenguaje, etc.

#### 4.2.2. NIVEL DE LOS PROCEDIMIENTOS

- Procedimientos formales o informales que regulan las actividades de la organización (incorporaciones/ exclusiones).
- Procedimientos formales e informales que regulan las actividades externas de la organización. Si hay diferentes organizaciones involucradas, ¿cuál es la cooperación de género esperada entre las mismas?

#### 4.2.3. NIVEL DEL PERSONAL

- Nivel de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización.
- Estructura organizativa que integre el enfoque GED.
- Identificar oportunidades que permitan a mujeres y hombres desarrollar sus capacidades y realizar progresos en la organización (ej.: acceso a formación).

- Percepciones del personal a distintos niveles en la organización (oficina central/terreno) sobre los temas de género y cómo afectan a su trabajo.

**En resumen deberíamos considerar:**

- Si se ha clarificado la visión de desarrollo y cómo están incorporadas en la misma las relaciones de género.
- Si se ha traducido dicha visión en las políticas institucionales.
- Si las estrategias de intervención institucional responden coherentemente a las propuestas de género planteadas.
- Si la vida interna, a los niveles organizativos y de personal, responde consecuentemente a los componentes de género planteados por la respuesta institucional.
- Si se han creado mecanismos de seguimiento para evaluar los progresos.  
(GTG, 1997).

# 5. TRES FORMAS DE ABORDAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROYECTOS

- 5.1. POLÍTICAS ESPECÍFICAS
- 5.2. POLÍTICAS NEUTRALES
- 5.3. POLÍTICAS REDISTRIBUTIVAS

*“Muchas Agencias de Desarrollo y ONGs han definido como objetivo ‘el alivio de la pobreza’ y como grupo objetivo a ‘los pobres’. En realidad, sus reglas y procedimientos aseguran que es sólo un grupo selecto el que se beneficia de estas políticas. Se suele buscar como grupo objetivo a ‘cabezas de familia’ o incluir reglas tales como que sólo un miembro del hogar tendrá acceso a los recursos. En la mayoría de estos casos, el resultado de estas reglas y procedimientos es que se favorece a los hombres de hogares de bajos ingresos, quedando las mujeres (incluso en el caso en que sean ‘Jefas de Hogar’) excluidas”.* (Kabeer, 1995).

Las mujeres participan y se benefician de los proyectos de diferente manera, dependiendo del tipo y diseño de las actividades. Por esto, para maximizar su participación y los beneficios a obtener, hay que analizar las diferentes maneras en que el enfoque de género está presente o ausente en las intervenciones políticas.

Según N. Kabeer (Kabeer, 1995), una mayor conciencia de género de las instituciones implicadas nos puede llevar a tres estrategias de intervención diferentes y a tres tipologías de proyectos:

1. Políticas Específicas
2. Políticas Neutrales.
3. Políticas Redistributivas.

## 5.1. POLÍTICAS ESPECÍFICAS

El reconocimiento de las necesidades específicas de uno u otro sexo, conduce a políticas que favorecen actividades y recursos de los que las mujeres se pueden beneficiar, sin cuestionar en muchos casos las desigualdades existentes.

**Tipo de proyecto:** Las mujeres son las principales participantes y grupo objetivo en un proyecto específico.

**Ejemplo:** “Las mujeres tienen mayor desventaja para acceder al crédito y por lo tanto hay que crear mecanismos de crédito específicos para ellas”.

**Puede ser apropiado cuando:**

- Las tradiciones culturales y religiosas no permiten que mujeres y hombres trabajen juntos.
- Las tradiciones culturales inhiben a las mujeres de participar, expresar sus opiniones diferentes a las de los hombres de la comunidad.
- La migración de los hombres ha generado nuevos roles y responsabilidades a las mujeres.
- Los grupos autónomos de mujeres participan como dinamizadores, organizadores y ejecutores del proyecto.

- Las mujeres han tenido menor educación que los hombres y necesitan formación para participar como iguales.  
(OIT, 1991).

**Cuadro III. Políticas específicas. Ventajas y desventajas**

VENTAJAS DEL ENFOQUE:	DESVENTAJAS DEL ENFOQUE:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor flexibilidad y respuesta a las necesidades de las mujeres, en particular las referidas a los tipos de formación para motivar su participación.</li> <li>• Mayores oportunidades para la toma de decisiones y posibilidades de asumir papeles de liderazgo. Esto puede traducirse en mayor autoestima y respeto en la comunidad.</li> <li>• La oportunidad de las mujeres de asumir iniciativas consideradas ajenas a su espacio y demostrar sus contribuciones desde una nueva óptica.</li> <li>• La posibilidad de crear durante el proyecto organizaciones fuertes y sostenibles de mujeres que puedan desempeñar un papel de apoyo a las iniciativas de las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El riesgo a que contribuya al aislamiento de las mujeres de las actividades principales.</li> <li>• El peligro que estos proyectos se usen como indicadores de los esfuerzos en favor de las mujeres.</li> <li>• La tendencia a incorporar una orientación de bienestar, más que incorporar actividades que promuevan su empoderamiento.</li> </ul>

(OIT, 1991).

## 5.2. POLÍTICAS NEUTRALES

Este enfoque se basa en una detallada información sobre la división de recursos y responsabilidades existentes para asegurar que los objetivos del proyecto se lleven a cabo de una manera más eficiente. Tienen en cuenta la división sexual del trabajo, responsabilidades, recursos, etc., no para cuestionarla sino para dirigir actividades a cada grupo en su ámbito determinado.

**Tipo de proyecto:** Suelen conocerse como los proyectos que tienen un "componente de mujer". Es decir incorpora actividades separadas para las mujeres en un proyecto más amplio o "integrado". En muchos de los casos se asignan recursos humanos y financieros específicos para estas actividades.

**Ejemplo:** "Las mujeres y los hombres contribuyen al ingreso doméstico y, por lo tanto, hay que buscar el acceso al crédito para ambos". Dentro del proyecto integrado se realiza una actividad específica dirigida a las mujeres, por ejemplo: formación en habilidades o capacidades para la gestión del crédito o alfabetización en caso de que no estén alfabetizadas.

**Puede ser apropiado cuando:**

- Las tradiciones culturales y religiosas no permiten a las mujeres y hombres trabajar juntos.
- Las mujeres quieren formación u otras actividades separadamente, en un esfuerzo por asegurar que ocupan un papel en la toma de decisiones dentro del proyecto y también mantienen un control sobre los resultados del mismo.
- Es necesario crear conciencia entre las mujeres sobre sus derechos y reforzar su confianza.
- El criterio de elegibilidad del proyecto general puede limitar la participación de las mujeres.
- Las mujeres han tenido menos educación formal que los hombres y necesitan formación adicional para participar como iguales.

(OIT, 1991).

#### Cuadro IV. Políticas neutrales. Ventajas y desventajas

VENTAJAS DEL ENFOQUE:	DESVENTAJAS DEL ENFOQUE:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Las mujeres tienen acceso garantizado a los recursos del proyecto.</li><li>• Las mujeres tienen igual acceso, que los hombres, a las actividades principales del proyecto, como formación o empleo.</li><li>• La posibilidad de que el "componente de mujer" comparta con el resto del proyecto mayor visibilidad y atención de quienes planifiquen.</li><li>• Mayores oportunidades para coordinar adecuadamente algunos aspectos del "componente" con el proyecto general.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Si no está bien diseñado o ejecutado, puede llevar a marginalizar las actividades de las mujeres del proyecto principal.</li><li>• Al incluir a las mujeres existe el peligro de que se use para satisfacer a los gobiernos, a las agencias donantes o a los requisitos de la agencia de desarrollo, sin ofrecer los mismos recursos que se ofrece al resto de participantes.</li><li>• No produce cambios en profundidad.</li></ul>

(OIT, 1991).

### 5.3. POLÍTICAS REDISTRIBUTIVAS

Intentan cambiar las relaciones de género existentes en una dirección más democrática redistribuyendo los recursos, las responsabilidades y el poder entre mujeres y hombres. Esta opción es la que genera más desafíos en la planificación ya que busca no sólo canalizar recursos a las mujeres sino también que los hombres asuman responsabilidades para así conseguir mayor igualdad en los resultados de los proyectos y programas de desarrollo.

**Tipo de proyecto:** El tipo de proyecto derivado de esta política tiene el objetivo de permitir la igualdad de oportunidades a mujeres y hombres como participantes y beneficiarias y beneficiarios, garantizando el acceso y control de los recursos y beneficios y satisfaciendo las necesidades detectadas de manera que "empoderen" a las mujeres y no que refuercen su dependencia.

**Ejemplo:** “Se podría dar el caso que mientras se da el crédito a las mujeres, las relaciones de poder en el hogar llevan a los hombres a apropiarse de los recursos, dejando a las mujeres la responsabilidad de pagarlo. En este caso, la distribución desigual entre mujeres y hombres de los recursos permanece inalterada. Un componente redistributivo hubiera ayudado a asegurar que se logran los objetivos, a través de la transformación del elemento práctico (el crédito) que satisface las necesidades de las mujeres, en elementos estratégicos que permitan construir su sentido de la autonomía sobre sus elecciones de vida (afirmación de sus propios derechos, lugar seguro para sus ahorros, acceso a otras redes, cooperativas, etc.).”

**Es apropiado:**

- En todos los casos.
- Cuando un amplio número de mujeres cumple los criterios definidos a través del proyecto (nivel de educación, habilidades, requisitos de ingresos, etc.).
- Cuando existe un precedente de participación conjunta entre mujeres y hombres. (OIT, 1991).

Estos diferentes enfoques no se anulan entre sí. Se puede dar el caso que en ciertos contextos, la adopción de políticas neutrales o específicas de género proporcionen a las mujeres nuevos recursos, socialmente valorados, que fortalecen su poder de negociación y les ayudan a renegociar su posición dentro de la familia y la comunidad.

## 6.1. INTRODUCIENDO EL ENFOQUE GED. UN RESUMEN

A continuación resumimos las principales ideas y componentes de la perspectiva de género, poniéndose de manifiesto la existencia de una relación causal interna:

### 4. OBJETIVO

- Desarrollo sostenible, equitativo y participativo.

### 3. ACCIONES DE DESARROLLO

- Análisis de género y análisis de las relaciones de poder en la comunidad.
- Establecer consultas con mujeres y hombres.
- Identificar/abordar la condición y las necesidades prácticas de mujeres y hombres.
- Identificar/abordar la posición y los intereses estratégicos de las mujeres.
- Abordar los intereses estratégicos de la comunidad para fortalecerla económica y políticamente.

### 1. LA SITUACIÓN DE LA COMUNIDAD

- Las comunidades son complejas.
- Dos contribuyentes principales: mujeres y hombres.
- Dos perspectivas diferentes: la de las mujeres y la de los hombres.
- La posición de las mujeres es de subordinación.
- La división sexual del trabajo: el trabajo de las mujeres es menos valorado.
- Tres categorías de trabajo: productivo, reproductivo y comunitario.
- Mujeres y hombres: Diferente acceso y control sobre recursos y beneficios.
- Las mujeres son en general excluidas de la toma de decisiones.
- Las instituciones perpetúan la subordinación de las mujeres.
- Las relaciones de género varían en el tiempo y espacio.

### 2. ESTRATEGIAS DE DESARROLLO

- Permitir a mujeres y hombres determinar colectivamente su propio desarrollo. ("Empoderamiento").
- Incrementar el acceso de mujeres y hombres a los recursos, opciones y poder político.
- Involucrar a mujeres y hombres como agentes decisores de su propio desarrollo.
- Transformar las relaciones de género.
- Lograr igualdad de impacto/beneficio.

(CCIC, 1991).

## 6.2. LA PLANIFICACIÓN DE GÉNERO

*“Dentro de las propuestas metodológicas existentes, la planificación de género está avanzando cada vez con más fuerza y está adquiriendo identidad propia en los últimos años. Su objetivo es emancipar a las mujeres de su subordinación y apoyarlas para alcanzar la igualdad, la equidad y el “empoderamiento”. (Moser, 1995).*

Al centrarse en la transformación social, la planificación de género es un proceso interactivo conformado por un conjunto de fases, que constituyen pasos progresivos e interrelacionados y que pueden ser incorporados en cualquier etapa de la planificación. Cada una de estas fases utiliza e incorpora un número de herramientas metodológicas provenientes de los principios de planificación de género. Estas fases están a su vez integradas en cuatro componentes diferentes de la práctica de la planificación de género (ver punto C.: Componentes de la práctica de género) (Moser, 1995).

Estos tres elementos: herramientas metodológicas, fases de la planificación de género y componentes de la práctica de la planificación de género, constituyen en su conjunto el marco de la planificación de género.

### A. HERRAMIENTAS

El análisis de género contiene un número de conceptos o “herramientas analíticas” que pueden guiar la práctica del desarrollo.

Estas herramientas ayudan a profundizar en el análisis de las relaciones de género y nos permiten elaborar preguntas para el diagnóstico, el diseño de proyectos y las guías para la planificación y, los criterios de seguimiento, valoración y evaluación, convirtiéndose en “indicadores de actuación” diseñados para medir los procesos de cambio. Asimismo, proveen conceptos claves para la formación en la materia y para la práctica del desarrollo. (CCIC, 1991).

#### A.1. HERRAMIENTAS CONCEPTUALES PARA ANALIZAR LAS RELACIONES DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD

##### A.1.1. La división sexual/genérica del trabajo

Tanto mujeres como hombres trabajan para mantener sus hogares y comunidades, pero su trabajo tiende a ser diferente en naturaleza y valor. Estas diferencias son un aspecto central en las relaciones de género. La sociedad ha asignado diferentes papeles, responsabilidades, activi-

dades y poderes a mujeres y hombres de acuerdo con lo que se considera apropiado, otorgándoles una valoración social a los mismos.

Esto es lo que se denomina la división sexual del trabajo o más precisamente, la división genérica del trabajo.

Constituye una fuente de división y conflicto pero también de conexión, interdependencia, intercambio y cooperación para satisfacer las necesidades de supervivencia.

La naturaleza y la dimensión del trabajo de las mujeres pueden permanecer invisibles si no existe conciencia de dicha división. Asimismo, es específico a cada cultura y momento histórico. Puede variar de comunidad en comunidad y se adapta a las condiciones cambiantes de los hogares (ausencia de miembros claves, cambios en los ingresos o necesidad de dinero en efectivo, influencia de proyectos de desarrollo locales, efectos de la formación, etc.).

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 programa o proyecto?
  - ¿Refuerza o desafía el proyecto la división del trabajo existente?
- (CCIC, 1991).

La relación entre la “División Genérica del Trabajo” y los roles asignados por razón de sexo es un aspecto central en las relaciones de género. La primera se refiere más a la distribución de actividades determinadas social y económicamente, es decir a la reproducción de los bienes y de la vida, mientras que la segunda incluye tanto las normas y los valores relativos al género como las actitudes y los comportamientos asociados a cada uno de dichos papeles.

Preguntas claves:

- ¿Qué tipo de trabajo hacen las mujeres y los hombres?
  - ¿De qué manera el proyecto afectará al trabajo productivo, reproductivo o comunitario de mujeres y hombres y de qué manera estos tipos diferentes de trabajo afectan al proyecto?
- (CCIC, 1991).

#### **Cuadro V. El triple rol de las mujeres**

**ROL PRODUCTIVO DE LAS MUJERES**

**ROL REPRODUCTIVO DE LAS MUJERES**

**ROL DE GESTIÓN DE LA COMUNIDAD**

<p>Actividades que generan ingresos para la familia:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Trabajo remunerado: ej.: empleos asalariados, puestos de gestión o profesionales.</li><li>- Trabajo no remunerado: ej.: trabajo en la huerta o granja familiar.</li></ul> <p>(ODA, 1995).</p>	<p>Actividades domésticas que aumentan los recursos de la familia:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Cuidados: parir, criar, educar, etc.</li><li>- Sustento: cocinar, lavar, cultivar alimentos para el uso familiar, recoger agua, etc.</li></ul> <p>No es valorado socialmente y no se considera trabajo.</p>	<p>Provisión y asignación de los recursos comunitarios:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Obtención y distribución de insumos para consumos colectivos, ej.: agua limpia, servicios médicos, etc.</li><li>- Integrantes de Comités, aunque las posiciones de influencia están frecuentemente ocupadas por los hombres.</li></ul>
--	--	--

Cualquier intervención en una de estas áreas afecta a las otras. La sobrecarga de trabajo de las mujeres puede impedir que las mismas participen en los proyectos de desarrollo. El tiempo dedicado a las actividades o a la formación puede significar menor tiempo para otras labores, tales como el cuidado de quienes forman parte de la familia o la preparación de alimentos.

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

- Reconocer todo el trabajo hecho por la comunidad.
- 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.

(CICC, 1991).

**A.1.2. Análisis del acceso y control de recursos y beneficios**

El trabajo productivo, reproductivo y comunitario requiere el uso de **recursos**.

Estos pueden ser:

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

Participar del trabajo y utilizar recursos generalmente genera **beneficios** para las personas, los hogares y las comunidades.

Estos pueden ser:

- Provisión de necesidades básicas como alimento, vestido, vivienda, ingresos, etc.
- Propiedad.
- Educación y Formación.
- Poder político, prestigio, status y oportunidades para abordar nuevos intereses.

La posición subordinada de las mujeres puede limitar su acceso y control sobre los recursos y beneficios.

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

CONTROL significa la posibilidad de utilizar los recursos y tomar decisiones, de manera permanente, sobre la aplicación de los mismos. Significa tener poder para decidir sobre el uso o el resultado de los mismos.

*“Las mujeres pueden tener acceso a la tierra, pero no el control sobre su uso a largo plazo o sobre su propiedad.”*

*“Las mujeres pueden tener algún acceso a los procesos políticos locales pero poca influencia y control sobre la naturaleza de los temas a abordar y las decisiones finales.”*

(CICC, 1991).

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

Preguntas claves:

**Recursos:**

- ¿A qué recursos tienen acceso mujeres y hombres?

- ¿Sobre qué recursos tienen control?
- ¿Qué implicaciones tiene el acceso y control para el proyecto/programa?
- ¿Cómo puede contribuir un proyecto para aumentar el acceso y control de los recursos por parte de las mujeres?

**Beneficios:**

- ¿Qué beneficios reciben tanto mujeres como hombres del trabajo productivo, reproductivo y comunitario y del uso de los recursos?
  - ¿Sobre qué beneficios tienen control?
  - ¿Cuáles son las implicaciones para el programa o proyecto?
  - ¿Cómo puede aumentarse el acceso y control de las mujeres a los beneficios?
- (CIC, 1991).

## **A.2. HERRAMIENTAS CONCEPTUALES PARA PLANIFICAR UNA INTERVENCIÓN DE DESARROLLO**

### **A.2.1. Necesidades prácticas e intereses estratégicos**

Los proyectos de desarrollo que pretenden alcanzar el bienestar de las personas deben establecer una distinción entre la condición de vida de las mujeres y su posición en la sociedad.

CONDICIÓN se refiere a la esfera inmediata de la experiencia de las mujeres: al tipo de trabajo que realizan, las necesidades que percibe para ella y su familia (agua potable, alimento, educación, vivienda, etc.).

POSICIÓN se refiere al nivel social y económico de las mujeres en relación a los hombres. Se puede medir en las disparidades salariales, en las oportunidades de empleo, en la participación en niveles ejecutivos y legislativos, en la vulnerabilidad a la pobreza y a la violencia.

En una comunidad mujeres, hombres, niñas y niños pueden compartir las mismas condiciones de pobreza y desventaja y la misma necesidad de mejoras, tales como servicios de salud, alimentos adecuados, suministro de agua potable, etc. Sin embargo experimentan estas condiciones y las necesidades que se derivan de ellas de forma diferenciada.

Las **necesidades prácticas** están ligadas a la condición de las mujeres. Son identificadas y asociadas a las condiciones de vida satisfactorias y a la falta de recursos.

Los **intereses estratégicos** surgen de la posición de desventaja en la sociedad. Los cambios en su estructura se definen a largo plazo. Potenciar el papel de las mujeres para que tengan más oportunidades, mayor acceso a los recursos y una participación más igualitaria con los hombres en la toma de decisiones formaría parte de los intereses estratégicos de la mayoría de las mujeres y los hombres.

Algunos indicadores de avance de la posición de las mujeres:

- Que tanto hombres como mujeres acepten que éstas participen activamente en la toma de decisiones.
  - Nuevas organizaciones de mujeres, con más visibilidad y efectividad.
  - Avance en la situación legal de las mujeres.
  - Disminución de la violencia contra las mujeres.
  - Mayor control sobre su propia fertilidad.
  - Incremento de la preocupación pública por los temas de género.
- (CICC, 1991).

Adoptar un enfoque de género no significa abandonar las necesidades prácticas. Su satisfacción es un pre-requisito para el “empoderamiento” de las mujeres. Se deben identificar, negociar y abordar las necesidades prácticas de mujeres y hombres, de tal manera que se aborden, al mismo tiempo los intereses estratégicos de las mujeres.

*“Un proyecto agrícola involucrará a las mujeres en la planificación del proyecto, potenciará la colaboración con otras mujeres rurales, empleará mujeres como asesoras o técnicas agrícolas y se centrará en las necesidades técnicas y en la reducción del trabajo de las mujeres.”* (MacDonald, 1994).

#### **Cuadro VI. Necesidades prácticas e intereses estratégicos**

<p style="text-align: center;"><b>LAS NECESIDADES PRÁCTICAS DE GÉNERO SE REFIEREN A LA CONDICIÓN DE VIDA</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>LOS INTERESES ESTRATÉGICOS DE GÉNERO SE REFIEREN A LA POSICIÓN EN LA SOCIEDAD</b></p>
<p>Se centran en actividades y problemas prácticos y cotidianos derivados de su condición: sus circunstancias materiales e inmediatas. Ej.: falta de agua, carga de trabajo excesiva, escasez de alimentos, falta de servicios de salud, etc.</p> <p>El objetivo es mejorar la situación actual (Corto plazo). Ej.: perforación de pozos de agua.</p>	<p>Se centran en las normas y tradiciones sociales y culturales que determinan su posición: la manera en que el género determina el poder, el status, y el control sobre las decisiones y los recursos. Ej.: discriminación institucionalizada en las siguientes áreas: propiedad, trabajo, educación, toma de decisiones, etc.</p> <p>El objetivo es el cambio social y el “empoderamiento” de las mujeres. Ej.: derogación de leyes discriminatorias, mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones, etc.</p>

(Walker, 1997).

Aunque estas dos categorías son muy útiles como herramientas analíticas, en la práctica se superponen en muchas ocasiones. Por ejemplo: la necesidad básica de algunas mujeres de alfabetizarse para poder desenvolverse en el mercado local puede incluir la ventaja estratégica a largo plazo de permitirles participar en la organización de la comunidad o en cursos de formación.

Por otro lado es peligroso apoyar proyectos que aborden las necesidades prácticas —por ejemplo: ingresos— de una manera que no tengan en consideración los intereses estratégicos. Estos proyectos que apoyan actividades de generación de ingresos sin componentes de formación en contabilidad, gestión de organizaciones, etc. pueden reforzar las desigualdades existentes de género e impiden a las mujeres el control sobre los beneficios del proyecto.

### A.2.2. Niveles de participación

El análisis de género potencia la mayor participación posible tanto de mujeres como de hombres en todas las actividades de desarrollo.

A través de algunas acciones a corto plazo, las mujeres se benefician con la satisfacción de algunas necesidades prácticas. Sin embargo, si se aumenta su capacidad de toma de decisiones y su status, los beneficios a largo plazo son mayores.

Uno de los objetivos de GED es promover a las mujeres como agentes de cambio como planificadoras, gestoras, organizadoras, consejeras, miembros de comités y educadoras a varios niveles de la actividad del proyecto. En este sentido se requieren estrategias simultáneas que apoyen su incorporación en las estructuras existentes y que creen oportunidades en los proyectos para convertirse en agentes de desarrollo. Para ello es importante elevar su capacidad de interlocución, concertación y negociación con los distintos agentes públicos, privados y sociales con quienes se relaciona en su quehacer cotidiano.

Algunas razones para estimular la participación en los proyectos:

- Para generar poder en las y los participantes.
- Para generar habilidades de capacitación.
- Para mejorar la eficacia de los proyectos.
- Para mejorar la eficiencia de los proyectos.
- Para compartir los costos y beneficios del proyecto.
- Para mejorar la calidad de vida de las personas a través de los proyectos.

(Rede Mulher de Educação, 1996).

### A.2.3. Potencial de transformación

La posición subordinada de las mujeres ni es un estado estático ni es experimentado de igual manera por todas ellas. Las relaciones de género, como construcciones sociales, contienen el potencial para su transformación.

En la mayoría de las sociedades están teniendo lugar procesos de emancipación que mejoran las condiciones de vida, abordan las desigualdades y mejoran la posición de las mujeres.

Es por ello que en la planificación de proyectos debemos incorporar esta noción de “Potencial de Transformación” que nos permita medir qué alternativas tienen un mayor potencial para liderar el cambio en las relaciones de género y en la posición de las mujeres.

Preguntas claves:

- ¿Contiene el proyecto las semillas del cambio?

- ¿Las y los participantes han ganado en confianza y habilidades que les ayudarán en otras actividades?
- ¿El proyecto apoya los esfuerzos para organizar y abordar los temas mencionados?
- ¿Se han creado alianzas y redes con otros grupos?

(CICC, 1991).

#### A.2.4. Análisis de las instituciones

En las acciones de desarrollo la movilización de recursos con el objetivo de transformar los medios en fines tiene lugar en contextos institucionales específicos.

*“El género es construido como relación de desigualdad a través de reglas y prácticas de diferentes instituciones aisladamente o a través de sus interacciones. Estas instituciones claves en el proceso de desarrollo son el mercado, el Estado, los hogares y la comunidad”.* (Kabeer, 1995).

Un enfoque de género debe tener en cuenta las relaciones de género en el contexto institucional relevante dentro del cual se realizan las actividades específicas, y analizar qué aspectos necesitan ser cambiados o reproducidos, antes de determinar las posibilidades para el diseño de respuestas más sensibles al género. Es decir, se debe generar una nueva normativa legal y cultural que desde una perspectiva de equidad modifique las desventajas y oportunidades que ofrece a las mujeres el sistema sexo-género vigente.

¿Qué buscamos?:

- Abstractar las normas y procedimientos de las distintas instituciones donde están presentes mujeres y hombres.
- Conocer su naturaleza para determinar si discriminan a las mujeres o si establecen diferencias y desigualdades en la participación de mujeres y hombres.
- Analizar si las normas se aplican de distinta manera a mujeres y hombres, si se realizan diferencias formales, si existe igualdad en el acceso a la toma de decisiones, así como los factores que inhiben la participación de las mujeres y los que conducen a la auto-inhibición.
- Verificar cómo las normas y los recursos estructuran la práctica de las instituciones involucradas.

Preguntas claves:

- ¿Cómo se organizará la institución?.
- ¿Cómo se llevará adelante la actividad?.

- ¿Cómo se tomarán las decisiones en esta institución y sobre dichas actividades?. (GTG, 1997).

## B. FASES DE LA PLANIFICACIÓN DE GÉNERO

La planificación de género es un proceso conformado por un número de fases que constituyen pasos progresivos y coincidentes en algunos momentos. Dichas fases son:

- B.1. El diagnóstico.
- B.2. Los objetivos.
- B.3. El seguimiento.
- B.4. La consulta y la participación.
- B.5. La estrategia de entrada de género.

### B.1. *DIAGNÓSTICO*

El diagnóstico de género es la comprensión del mecanismo que está en la base del principal problema de desarrollo, de cara a la intervención, a la política, al programa y a los proyectos y, de su implicación en función de las relaciones de género.

**La primera fase del diagnóstico** consiste en el análisis de los roles de género, del acceso y control de los recursos, de las necesidades de género, de las instituciones y de la política de intervención en relación a las mujeres.

**La segunda fase** consiste en la organización del problema de género según un esquema de jerarquización de causas y efectos, con el fin de identificar una solución al mismo. El diagnóstico es una actividad continuada, utilizada en todos los momentos clave del ciclo de planificación. (Moser, 1995).

### B.2. *OBJETIVOS*

Estos provienen de la definición de los problemas dominantes en el diagnóstico y constituyen una base para una agenda específica que identifica qué necesidades de género han de ser seleccionadas y las estrategias para lograrlo. Tanto los objetivos como el diagnóstico son parte de un proceso que conduce a la reidentificación y el ajuste de las necesidades prácticas y estratégicas de género asegurando que puedan ser introducidas en cualquier momento de la planificación. (Moser, 1995).

### B.3. SEGUIMIENTO

El seguimiento y la evaluación pueden iniciarse con preguntas específicas derivadas de las herramientas de la planificación de género. El siguiente ejemplo muestra cómo una herramienta como la identificación de los roles de género (en este caso, el rol productivo), puede ser utilizada en el seguimiento:

¿Cuál es el impacto del proyecto en lo que concierne al rol productivo de las mujeres?

El programa/proyecto afectará positiva o negativamente al acceso de las mujeres a:

- ¿Tierra, en especial tierra rural para cultivos de alimentos de consumo en el hogar y en el mercado, y tierra urbana para vivienda?
- ¿Oportunidades de empleo remunerado y otras actividades generadoras de ingreso, sobre todo cuando los recursos con los que obtiene sus ingresos existentes de las mujeres son destruidos o reducidos?
- ¿El trabajo de miembros del hogar en actividades económicas existentes o la introducción de nueva tecnología?
- ¿Crédito, sobre todo, allí donde no existen acuerdos colaterales formales para las mujeres?
- ¿Capacitación e información?
- ¿Ingresos generados por su trabajo productivo?
- ¿Servicios básicos como el transporte, el agua y el combustible?

(Moser, 1995).

### B.4. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

En una metodología de planificación que hace hincapié en el debate, la negociación y la resolución de conflictos, la consulta y la participación es el procedimiento más importante y complejo.

En la herramienta A.2.2. ya hemos desarrollado este aspecto, aunque se podría destacar lo siguiente:

- La participación de las mujeres es un fin en sí mismo. ("empoderamiento").
- La participación de las mujeres es un medio para mejorar los resultados de los proyectos (medio para lograr la eficacia, efectividad y recuperación de los costos del proyecto).
- La participación en las actividades sectoriales estimula su participación en otras esferas (desarrollo de una capacidad).

(Moser, 1995).

### B.5. ESTRATEGIA DE ENTRADA DE GÉNERO

*“Una Estrategia de Entrada es un conjunto de acciones priorizadas y tácticas para ampliar un espacio de maniobra en una coyuntura socio-económica y política dada, para superar las limitaciones que pudieran bloquear o subvertir las intervenciones de género deseadas, y utilizar el potencial que podría aportar la utilización de un recurso o la oportunidad de promocionarlo”. (Moser, 1995).*

Define en lo esencial qué es posible lograr mediante la planificación de género en un contexto específico:

**Primera fase:**

Los objetivos de género que resultan del diagnóstico de género y de la consulta y la participación pueden ser utilizados para identificar aquellos puntos críticos en los que las necesidades prácticas de género tienen la capacidad de alcanzar las necesidades estratégicas.

**Segunda fase:**

Establece limitaciones y oportunidades que surgen del análisis de las estructuras institucionales y de sus procedimientos operativos. El objetivo de esta fase es asegurar que la agenda de planificación pueda ser traducida a la práctica. La identificación de los puntos de entrada comprende opciones políticas estratégicas.

## C. COMPONENTES DE LA PRÁCTICA DE GÉNERO

El desarrollo y la adopción de la planificación de género no garantiza una buena realización en la práctica. No significa que las prácticas de planificación las incorporen, que las estructuras organizativas las institucionalicen, o que las personas profesionales involucradas tomen decisiones con conciencia de género.

Como ya hemos mencionado en el Capítulo 4, los componentes de dicha práctica a tener en cuenta y a modificar en su caso, se refieren a:

1. La estructura de las organizaciones. Sus limitaciones técnicas y políticas.
2. Los procedimientos operativos.
3. El comportamiento de las y los planificadores involucrados.
4. Las instituciones. Oportunidades y obstáculos.  
(Moser, 1995).

# APLICACIÓN DEL ANÁLISIS Y LA PLANIFICACIÓN DE GÉ- NERO AL CICLO DE UN PROYECTO

## INTRODUCCIÓN

Para alcanzar sus objetivos, todas las acciones de desarrollo incorporan una serie de pasos que, en su conjunto, se denominan el ciclo de vida del proyecto.

Este proceso no evoluciona de forma lineal. Se caracteriza por constantes retroalimentaciones que permiten retomar y profundizar en las tareas de análisis, planificación y decisión basadas en los datos que surgen de la realidad.

De manera resumida, todos los proyectos tienen necesariamente tres fases: identificación, formulación y ejecución/seguimiento/evaluación. Y aunque hay que tener en cuenta el contexto, el tipo y la extensión del proyecto, las características que se señalan a continuación valen para todos los casos, aunque el tratamiento varía para cada situación. La recogida de datos, por ejemplo, incluirá formas, cantidades y calidades diferentes, en función del grado de complejidad de cada proyecto. (Rede Mulher de Educação, 1997).

# 1. IDENTIFICACIÓN

1.1. ANÁLISIS DE SITUACIÓN

1.2. ANÁLISIS DE PARTICIPANTES

1.3. ANÁLISIS DE PROBLEMAS

La finalidad de la identificación es detectar una situación susceptible de mejora mediante una acción. El objetivo final es escoger las acciones a emprender.

**Cuadro I. La fase de identificación**

<b>QUÉ</b>	<p><b>1. REALIZAR UN ANÁLISIS DE SITUACIÓN:</b></p> <p>Identificar problemas, agentes sociales, intereses, visiones, expectativas, obstáculos y potencialidades, teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones geográficas y demográficas.</li> <li>• Grupo objetivo: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Composición de los hogares.</li> <li>– División genérica del trabajo.</li> <li>– Acceso y control sobre los recursos.</li> <li>– Posición socio-política.</li> </ul> </li> <li>• Instituciones participantes: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Identificar la capacidad para la adopción de un enfoque de género del personal técnico, su sensibilización y experiencia.</li> <li>– Averiguar cómo las instituciones son aceptadas por el grupo beneficiario (mujeres y hombres).</li> <li>– Asegurarse de que las herramientas y procedimientos son adecuados para un análisis de género.</li> </ul> </li> <li>• Marco de políticas de género y desarrollo.</li> </ul> <p>Todos estos aspectos son analizados tomando en consideración los factores de influencia en la identificación de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de género.</p> <p><b>2. IDENTIFICAR ALTERNATIVAS INCLUYENDO ESTRATEGIAS DE ENTRADA:</b></p> <p>Evaluar y seleccionar soluciones para los problemas, tomándose en consideración las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de género.</p>
<b>CÓMO</b>	<p><b>3. REVISAR LOS DATOS SECUNDARIOS PERTINENTES Y CONSULTAR A LAS PERSONAS Y LAS INSTITUCIONES PERTINENTES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas claves para las cuestiones de género.</li> <li>• Organizaciones gubernamentales y ONGs, sobre todo de mujeres.</li> </ul> <p><b>4. RECOGER DATOS DESAGREGADOS POR SEXO Y ANALIZARLOS:</b></p> <p>Haciendo uso de métodos y técnicas como, por ejemplo, el Diagnóstico Rural Participativo(1) realizando talleres, encuentros con grupos beneficiarios, ONGs, etc.</p>
<b>QUIÉN</b>	<p><b>5. EL EQUIPO DE PLANIFICACIÓN:</b></p> <p>Compuesto por los grupos locales participantes (grupo beneficiario, organizaciones gubernamentales, ONG, etc.) en cooperación con consultorías locales y externas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con experiencia de campo en materia de género.</li> <li>• Con conocimiento y dominio de métodos participativos.</li> <li>• Con dominio de administración participativa y de cooperación.</li> </ul>

(Rede Mulher de Educação, 1996).

(1) Diagnóstico Rural Participativo: se trata de uno de los diferentes métodos participativos de recogida de información desarrollados a partir de finales de los 70 para superar algunos de los problemas inherentes a los métodos formales de recogida de datos. (GTZ, 1995)

## 1.1. ANÁLISIS DE SITUACIÓN

La condición previa para el inicio de cada proyecto es identificar los problemas, agentes sociales involucrados, intereses, visiones, expectativas y potencialidades. La información obtenida es condición indispensable para que se conozcan los grupos beneficiarios del proyecto, así como las actividades necesarias para la solución de los problemas identificados.

**Cuadro II. Elementos del análisis de situación y sus herramientas**

ELEMENTOS DEL ANÁLISIS DE SITUACIÓN	HERRAMIENTAS PARA EL ANÁLISIS DE GENERO
<b>1. Análisis geográfico y demográfico</b>	Desagregación de datos por sexo (para todas las variables demográficas y sociales).
<b>2. Análisis del grupo beneficiario:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• División sexual del trabajo.</li> <li>• Acceso a los recursos y control sobre los mismos.</li> <li>• Posición socio-política y participación en la toma de decisiones tanto a nivel familiar/doméstico y comunitario como de la sociedad en general.</li> <li>• Necesidades prácticas e intereses estratégicos.</li> <li>• Características de cada categoría de los grupos: intereses, potencialidades, limitaciones, necesidades y demandas específicas en relación al proyecto a ejecutar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desagregación de datos por sexo, observando aspectos como sector socio-económico, etnia, religión, edad y diferenciación interna de los segmentos.</li> <li>• Perfil de actividades y renta.</li> <li>• Perfil de acceso y control de los recursos.</li> <li>• Perfil de la posición socio-política de las mujeres y de los hombres.</li> <li>• Perfil de toma de decisiones.</li> <li>• Perfil de participación en las instituciones.</li> <li>• Perfil de las necesidades prácticas y de los intereses estratégicos de género.</li> </ul> (Ver Perfiles en Anexo III)
<b>3. Análisis Institucional:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones del grupo beneficiario.</li> <li>• Organizaciones ejecutoras del proyecto.</li> <li>• Organizaciones colaboradoras o involucradas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil institucional en materia de género.</li> </ul>
<b>4. Análisis del marco de las políticas de género y desarrollo</b>	Se refiere a las políticas específicas, neutrales redistributivas y a las políticas oficiales.

(Rede Mulher de Educação, 1996).

El análisis de situación trata de dos cuestiones básicas: del problema y de los agentes involucrados en el problema. Por eso incluye dos momentos o tipos de análisis: el análisis de participantes y el análisis de problemas.

## 1.2. ANÁLISIS DE PARTICIPANTES

Este análisis responde a:

- ¿Quiénes son?
- ¿Quiénes participan? ¿Mujeres, hombres, ambos?
- ¿Cuáles son los obstáculos para la participación de las mujeres? ¿En qué medida dichos obstáculos incluyen la capacidad (o no) de las organizaciones de representar los intereses de las mujeres en la ejecución del proyecto?

El cuadro siguiente es, a modo de ejemplo, un resumen de un análisis de participantes de un proyecto de pesca en Malawi. En él se identifican los distintos grupos afectados, sus intereses, potencialidades, limitaciones, necesidades y demandas específicas en relación al proyecto a ser ejecutado.

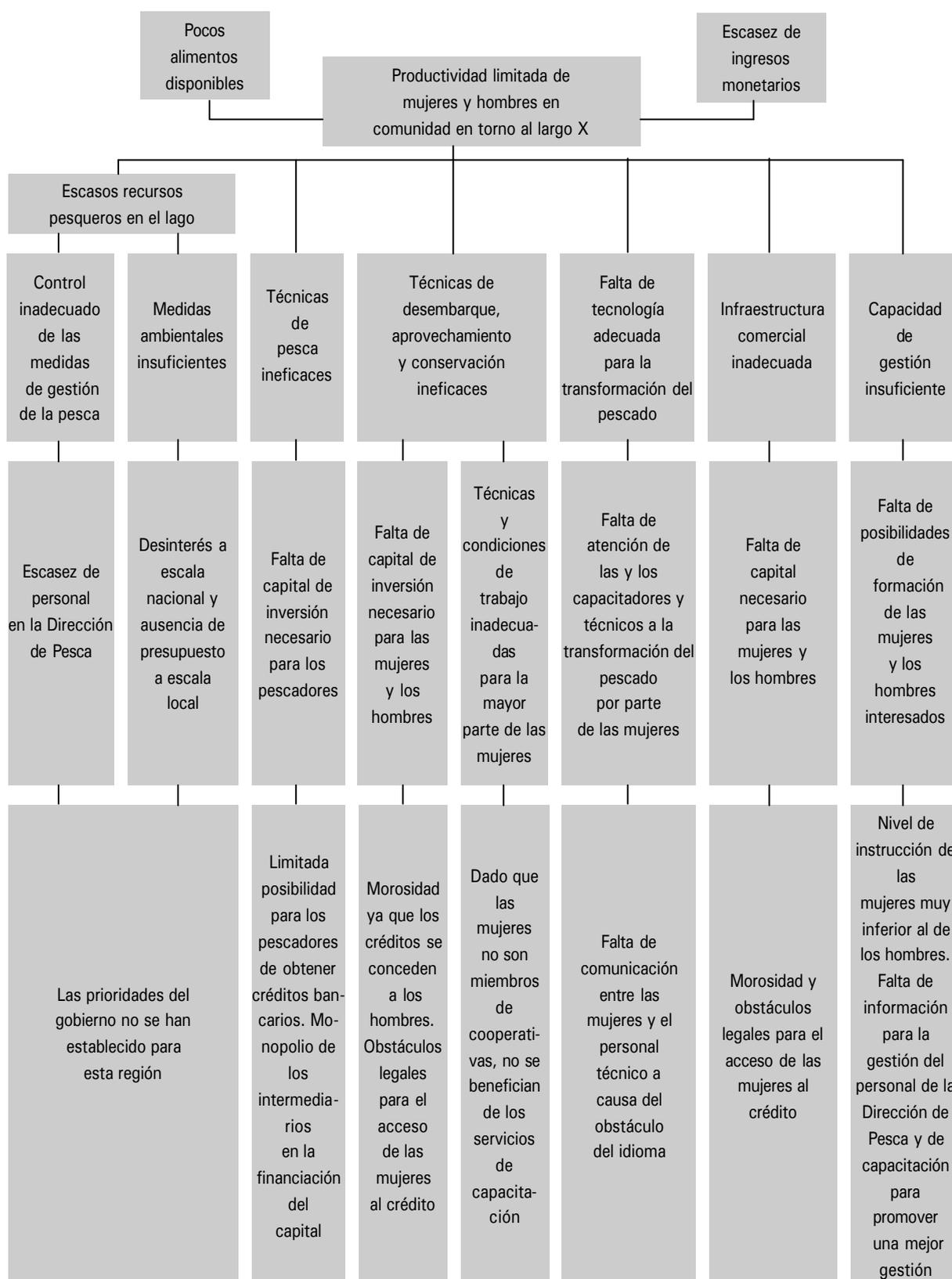
Este ejemplo nos muestra la variedad de grupos involucrados y la constatación de que las mujeres han estado presentes en el diagnóstico de las necesidades.

**Cuadro III. Análisis de participantes**

GRUPOS	INTERESES	POTENCIAL	LIMITACIÓN	NECESIDAD	DEMANDAS DEL PROYECTO
Piscicultoras y piscicultores.	Dinero y alimento.	Tierra, agua, fuerza de trabajo e insumos diversos.	Falta de modelos apropiados para la explotación de actividades piscícolas.	Conocimiento apropiado/ tecnología.	Servicio de extensión rural/ asistencia técnica.
Piscicultores potenciales.	Dinero y alimento.	Ídem.	Falta de modelos apropiados y equipamientos.	Conocimiento apropiado, tecnología y construcción de viveros.	Ídem.
Piscicultoras potenciales.	Dinero y alimento.	Tierra, agua e insumos diversos.	Falta de modelos, fuerza de trabajo insuficiente y capital inicial.	Ídem, incluyendo capital inicial.	Técnicas orientadas al servicio de extensión rural
Asociaciones de piscicultoras.	Dinero.	Tierra, agua.	Falta de modelos apropiados y de organización formal.	Ídem, incluyendo capital inicial.	Ídem.
Revendedores de equipamientos y materiales.	Aumento de ventas y mercado.	Tienen todos los insumos.	Déficit de alimentación para los peces.		Servicios de consultoría.
Mujeres comerciantes de pescado.	Generar ingresos.	Recursos no aprovechados / potencial no conocido.	Falta de capital, competencia masculina, transporte precario para el mercado.	Capital, empoderamiento del sector, habilidades empresariales, transporte, mejora de escolaridad.	Crédito, medios de transporte, capacitación gerencial y empoderamiento.
Mujeres procesadoras de pescado (salado y ahumado).	Generación de ingresos.	Recursos no aprovechados/ potencial no conocido.	Escaso capital, limitado acceso al pescado y pérdida por ataque de insectos.	Capital, empoderamiento del grupo, habilidades gerenciales, mejora de escolarización, transporte para el mercado, tecnología de procesamiento del pescado y protección contra el ataque de los insectos.	Ídem arriba más horno para ahumar y capacitación para su uso.
Pescadores.	Campo ampliado para la pesca.	Habilidades en las actividades de pesca.	Stock de peces agotados, habilidades de pesca rudimentarias, gran número de pescadores.	Disponibilidad de peces, capacitación en nuevas técnicas pesqueras, instrumentos y pertrechos de pesca apropiados.	Administración de un stock de peces apropiados, servicio de extensión, aumento del número de embarcaciones, legislación específica actualizada.

(Rede Mulher de Educação, 1996).

**Cuadro IV. Ejemplo de un árbol de problemas (CCE, 1993)**



### 1.3. ANÁLISIS DE PROBLEMAS

Los enfoques adoptados y las intervenciones que se deciden dependerán de la clase de análisis utilizado en la identificación del problema y la búsqueda de soluciones. De ahí la importancia de esta fase. Incluye preguntas tales como:

- ¿Cuál es el problema?
- ¿Cómo se presenta la situación que se pretende cambiar?
- ¿Qué personas están involucradas?
- ¿Quiénes son las otras y los otros actores ?
- ¿Se relaciona la idea del proyecto con una situación problemática relevante para las personas involucradas?
- ¿Cómo ven el problema las personas o grupos meta y el resto?
- ¿Son coherentes las visiones de cómo solucionar el problema con la situación descrita?
- ¿Cuáles son las percepciones existentes en relación a las alternativas deseadas? ¿Son comunes o hay divergencias entre los diversos agentes involucrados?
- ¿Cuáles son los esfuerzos ya desarrollados para alcanzar los objetivos propuestos? ¿Cuál es la experiencia existente hasta el momento en ese sentido?
- ¿Cuáles son las principales condiciones del entorno que influyen en la acción de los grupos directamente involucrados?
- ¿Cuál es el potencial de la acción que podrá ser desarrollado de manera adicional?
- ¿Cuál es el apoyo externo necesario para que las personas involucradas puedan hacer uso de su potencial de acción adicional?

(Rede Mulher de Educação, 1996).

A continuación incluimos un ejemplo en el que, después de haber identificado los principales problemas existentes, se ha seleccionado un problema central para su análisis. Posteriormente se han identificado las causas sustanciales y directas del problema central y los efectos sustanciales y directos. Se han desarrollado las mismas hasta formar un árbol de problemas. Este representa uno de los pasos del análisis de situación definido por el método del “Marco Lógico” utilizado en la actualidad por la mayoría de las Agencias Oficiales de Desarrollo y las ONG. En este ejemplo se ve con claridad cómo el problema ha sido definido desde la perspectiva de las mujeres y los hombres.

# 2. FORMULACIÓN

2.1. LA MATRIZ DE PLANIFICACIÓN

2.2. LOS INDICADORES

La formulación es el proceso de concreción de los objetivos general y específicos, de determinación de los resultados esperados y de las actividades a realizar y su programación temporal, así como de los medios a emplear y de los costes, de las fuentes de financiación y de las estrategias operativas y de seguimiento y evaluación.

### Cuadro V. La fase de formulación

<b>QUÉ</b>	<p><b>1. FORMULAR UNA ESTRATEGIA GENERAL PARA EL PROYECTO:</b></p> <p>Considerando los intereses prácticos y estratégicos de género y las directrices de la política oficial de género.</p> <p><b>2. ACORDAR CON LAS INSTITUCIONES INVOLUCRADAS LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FINANCIERA REQUERIDA PARA EL PROYECTO, PARA ASEGURAR LA ADOPCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LAS MISMAS.</b></p> <p><b>3. ELABORAR LA MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO (MPP):</b></p> <p>Especificando objetivos, resultados, actividades e indicadores diferenciados por género. Dichos indicadores son un prerrequisito para un sistema de seguimiento y evaluación de género.</p>
<b>CÓMO</b>	<p><b>4. PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emplear metodologías que posibiliten la participación activa del grupo beneficiario (mujeres y hombres).</li> <li>• Basar la planificación en los resultados del análisis de situación.</li> <li>• Prever lugar y hora de acuerdo con las necesidades del grupo beneficiario, teniendo en cuenta el escaso tiempo libre de las mujeres y, si es necesario, realizar encuentros por separado para cada grupo específico.</li> <li>• Adaptar los métodos de planificación para la población analfabeta.</li> <li>• Asegurar que todas las personas participantes (mujeres y hombres del grupo beneficiario, ONGs, instituciones locales, etc.) tengan las mismas oportunidades para expresar su punto de vista.</li> </ul>
<b>QUIÉN</b>	<p>Mujeres y hombres del grupo beneficiario, instituciones locales, ONGs, agencias donantes y consultorías. Es fundamental contar con especialistas en género.</p>

(Rede Mulher de Educação, 1996).

## 2.1. LA MATRIZ DE PLANIFICACIÓN

Es un instrumento que permite la descripción objetiva y resumida del proyecto, integrando sus elementos fundamentales. Incluye el objetivo general del proyecto de desarrollo, el objetivo específico, los resultados, las metas, las actividades, los insumos y riesgos y las presunciones.

La conexión entre varios aspectos del proyecto es descrita desde una lógica vertical que clarifica las razones por las que el proyecto fue concebido y cómo será ejecutado. La lógica horizontal explica cómo los resultados del proyecto serán expresados de forma clara, realista y verificable. (Rede Mulher de Educação, 1996).

**Cuadro VI. Preguntas para verificar la sensibilidad de género en una Matriz de Planificación. Ejemplo de los componentes de una MPP desde el género (CCE, 1993)**

ESTRUCTURA DEL PROYECTO	INDICADORES DE RENDIMIENTO	¿CÓMO PUEDEN SER EVALUADOS LOS INDICADORES?	SUPUESTOS, RIESGOS Y CONDICIONES
<p><b>OBJETIVOS GENERALES</b> Los objetivos más amplios ¿responden a las necesidades de mujeres y de hombres?, ¿influye la selección de objetivos específicos en la división de funciones y responsabilidades entre mujeres y hombres?</p>	<p><b>OBJETIVOS GENERALES</b> Examen de coherencia con las políticas específicas de género del gobierno u organizaciones relevantes. ¿Hasta qué punto se presta atención a los problemas más amplios específicos de género en el</p>	<p><b>OBJETIVOS GENERALES</b> ¿Podrán las personas participantes organizadas a nivel nacional proporcionar datos? ¿Qué fuentes alternativas de datos pueden ser utilizadas para examinar la coherencia?  plano político o institucional?</p>	<p><b>OBJETIVOS GENERALES</b> ¿Permite el marco político y el clima legislativo la participación de mujeres y hombres para alcanzar los objetivos? ¿Es el clima político favorable a un enfoque participativo? ¿El contexto político e institucional representan un apoyo para las actividades del sector?</p>
<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> ¿Especifican los objetivos: a quién va dirigido y quién se espera que se beneficie del proyecto, estableciendo una distinción entre mujeres y hombres? ¿Quién participa en la selección de la variedad de necesidades a las que debe atenderse? ¿A qué necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres responde el proyecto?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Indicadores cualitativos y cuantitativos: ¿Cuáles son las mejoras y cambios para mujeres y hombres? ¿Quién se espera que se beneficie en términos de división de género del trabajo y acceso a/y control sobre recursos obtenidos? ¿Fueron estos indicadores definidos con la participación del grupo a quien se dirige? ¿Hasta qué punto afectarán las mejoras y cambios la relación entre los sexos?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> ¿Se ha llevado a cabo en el momento oportuno un análisis de género que haya servido de base para establecer el objetivo de las actividades? ¿Existe una estrategia para abordar los obstáculos? ¿Se han tomado en consideración las opiniones de las personas participantes sobre el impacto en las evaluaciones intermedias y/o finales?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> ¿Se ven los objetivos apoyados por las políticas? ¿Existen otras actividades nacionales o regionales que puedan complementar o, por el contrario, poner en peligro las mejoras previstas? ¿Se han tenido en cuenta dichas actividades o se han previsto vínculos que se puedan establecer con ellas?</p>
<p><b>RESULTADOS</b> Los resultados: ¿Están especificados por sexo? ¿Son coherentes con las necesidades en los grupos seleccionados?</p>	<p><b>RESULTADOS</b> ¿Qué se ha logrado para mujeres y hombres en términos de: - uso de tecnología apropiada - medidas políticas adecuadas en apoyo del proyecto - medidas de protección ambiental - creación de capacidades institucionales y de administración? ¿Quiénes (mujeres y/u hombres, y edad, clase, etnia) se han beneficiado de cada uno de los resultados? ¿En qué medida y en función de qué han participado las mujeres y los hombres?</p>	<p><b>RESULTADOS</b> ¿Incluyen los informes técnicos provisionales (de seguimiento y evaluación) datos cualitativos y cuantitativos específicos según el sexo?</p>	<p><b>RESULTADOS</b> ¿Plantea la posición política de mujeres y hombres del grupo destinatario una amenaza para los resultados del proyecto relacionados específicamente con los géneros? ¿Existe suficiente motivación, aptitudes y capacidad de organización en el seno del grupo destinatario y de las organizaciones asociadas para estimular las actividades sensibles a la dimensión de género y participar en ellas?</p>
<p><b>MEDIOS APORTADOS:</b> ¿Resultan adecuados los medios aportados para la participación de mujeres y hombres? ¿Existe tiempo y presupuesto para la participación y para el análisis de género? ¿Son los presupuestos flexibles y revisables? ¿Tiene en cuenta la planificación del tiempo, las limitaciones y necesidades de los géneros? ¿Se utilizan al máximo las capacidades locales en materia de género y formación?</p>	<p><b>MEDIOS APORTADOS:</b> ¿En qué medida tienen mujeres y hombres acceso a los bienes, servicios y posibilidades del proyecto? ¿Existe un capítulo de imprevistos en el plan de trabajo y en el presupuesto? ¿Se ha realizado una evaluación y un seguimiento participativos? ¿Qué recursos se han asignado en el ámbito de las necesidades estratégicas de las mujeres?</p>	<p><b>MEDIOS APORTADOS:</b> Durante las visitas de seguimiento, las reuniones de personal, las autoevaluaciones y las evaluaciones provisionales o definitivas, ¿se consulta a las y los participantes para saber si los medios utilizados resultan adecuados?</p>	<p><b>MEDIOS APORTADOS:</b> ¿Es el plan de participación razonable en términos de obstáculos locales (estacionales, culturales, especialmente en lo referente al género, financieros o de otro tipo) que prevén el consentimiento, la capacidad, la confianza o la posibilidad de participar de las mujeres? ¿Son adecuados los servicios de expertos y expertas en materia de género e intervienen a tiempo?</p>

A continuación se incluye un ejemplo simplificado de un marco lógico para un proyecto de pesca artesanal, en función de la división del trabajo existente entre mujeres y hombres en la cadena producción/comercialización y teniendo en cuenta las responsabilidades, necesidades, obstáculos y potencialidades diferentes de mujeres y hombres.

**Cuadro VII. Ejemplo simplificado de una Matriz de Planificación para un proyecto de pesca artesanal (CCE, 1994)**

<b>LÓGICA DE INTERVENCIÓN</b>			
<b>OBJETIVO GLOBAL</b>	<b>CONDICIONES DE VIDA MEJORADAS EN LAS COMUNIDADES DE PESCADORES EN LA REGIÓN X</b>		<b>HIPÓTESIS</b>
<b>OBJETIVO</b>	Ingresos de (A) mujeres en la producción y la comercialización de productos de pesca artesanal incrementados en (B) unidades monetarias.	Ingresos de (X) pescadores incrementados en (Y) unidades monetarias.	1. Suficientes bienes asequibles disponibles para satisfacer las necesidades primarias 2. Suficientes servicios sociales disponibles (agua, salud, educación).
<b>RESULTADOS</b>	Tratamiento y comercialización del pescado por (A) mujeres aumentado como sigue: (C) Kgs. de pescado fresco, (D) Kgs. de pescado ahumado y (E) Kgs. de pescado seco por temporada (especificado por especie).	Captura de pescado por (X) pescadores incrementada en: (M) Kgs. por temporada de especie (N); (Y) Kgs. por temporada de especie (Z), etc.	1. Suficiente demanda en suministros incrementados de pescado fresco y tratado. 2. Las vendedoras no son excluidas por los comerciantes y/o las firmas comerciales.
<b>ACTIVIDADES</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Facilitar la organización de las mujeres en grupos cooperativos para el tratamiento y la comercialización del pescado.</li> <li>2. Formación de las mujeres en tecnologías de tratamiento mejorado.</li> <li>3. Puesta a disposición de insumos apropiados para el procesamiento (tablas de secado, almacenamiento)</li> <li>4. Facilitar la organización del transporte y de los sistemas de comercialización y/o de cooperativas.</li> <li>5. Facilitar el acceso de las mujeres al crédito y capacitarlas en la gestión del mismo.</li> <li>6. Formar al personal del proyecto para que atiendan tanto a mujeres como a hombres en la producción.</li> <li>7. etc.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizar a los pescadores en grupos cooperativos.</li> <li>2. Formar a los pescadores en técnicas mejoradas.</li> <li>3. Poner a disposición los insumos apropiados (barcas, motores, equipos de pesca).</li> <li>4. Organizar un sistema de crédito a medio plazo.</li> <li>5. Proveer información adecuada sobre los lugares de pesca potenciales.</li> <li>6. Establecer acuerdos entre los pescadores sobre la gestión de recursos piscícolas.</li> <li>7. etc.</li> </ol>	

(Las letras mayúsculas que aparecen en el cuadro representan cantidades posibles)

## 2.2. LOS INDICADORES

*“Los indicadores son elementos fundamentales en todas las fases de la planificación ya que miden el cumplimiento de los objetivos, de los resultados y de los presupuestos. Pueden ser traducidos en números, descripción de procesos o hechos que indiquen cambios cualitativos de una condición específica o condición dada”. (Rede Mulher de Educação, 1996).*

Los indicadores de género son instrumentos destinados a medir los efectos de las intervenciones en la situación de las mujeres y en las relaciones de género. Identifican las situaciones más importantes en que se sintetiza y expresa la desigualdad de género a partir del grado de conocimiento o conciencia sobre la misma.

Desde un análisis de género deben conducir a una valoración cuantitativa y cualitativa.

- El **análisis cuantitativo** nos puede decir:
  - ¿Qué está pasando?
  - ¿A quién?
- El **análisis cualitativo** nos puede explicar:
  - ¿Cómo están pasando las cosas?
  - ¿Por qué están pasando?

En definitiva deben expresar:

- El logro de los objetivos y resultados para hombres y mujeres.
- La manera en que los grupos sociales, así como mujeres y hombres se benefician del proyecto.
- La manera en que se miden los beneficios (Ejemplo: acceso y control sobre beneficios).

### TIPOS DE INDICADORES:

**Indicadores de Riesgo/factores externos:** Definen aquellos factores que pueden interferir negativamente en el éxito del proyecto.

- Servicios Sociales asegurados por medidas oficiales.

**Indicadores de Proceso o de los productos:** Se refieren a los resultados de las actividades desarrolladas.

- Participación equitativa de mujeres y hombres en las cooperativas piscícolas.
- Tasa de crecimiento o reducción de las personas del grupo/organización desagregadas por sexo.

**Indicadores de los resultados de desarrollo:** Se refieren a los resultados alcanzados a corto y medio plazo (efectos/consecuencias esperadas) y a largo plazo (impacto). El indicador de impacto indica la efectividad del proyecto o programa.

- Índice de capacitación por sexo.
- Porcentaje del aumento de las áreas cultivadas, desagregadas por sexo, etnia, edad, etc.
- Mejora en el status de las mujeres procesadoras del pescado que hayan concluido sus cursos de capacitación, con repercusiones en el aumento de oportunidades de empleo para las mujeres.
- Uso de los beneficios generados por el proyecto, desagregado por sexo, edad, etnia, etc.

## **TAMBIÉN LOS INDICADORES PUEDEN CLASIFICARSE EN CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS:**

**a) Cualitativos:** Informan de los cambios ocurridos en términos de las relaciones sociales, autoridad o status social.

- Disminución de la violencia contra las mujeres.

**b) Cuantitativos:** Permiten medir los cambios en una situación inicial dada, ayudando en la comprensión de los cambios sociales ocurridos.

- Aumento o disminución de los índices de empleo de las mujeres en comparación con el de los hombres.

En el Anexo I se adjunta un ejemplo de propuesta de indicadores comunes a los proyectos en relación al impacto económico, social, la metodología y las instituciones.

### 3. LA EJECUCIÓN

La fase de ejecución es el proceso de aplicación de las acciones definidas en el proyecto.

**Cuadro VIII. La fase de ejecución**

<b>QUÉ</b>	<p><b>1. ELABORAR UN PLAN DE OPERACIONES:</b></p> <p>Diseñar actividades específicas para mujeres y para hombres, considerando:          Tiempo/duración/localización.          Criterios de selección.          Estrategias de entrada/apoyo.          Selección de opciones técnicas y formas de aplicación.</p> <p>Distribuir los recursos (fondos, personal...) considerando:          Designación de personal con conocimiento de género y técnicas participativas.          Incorporación de la perspectiva de género en los términos de referencia de todo el equipo del proyecto.          Composición de un equipo formado por mujeres y hombres de manera paritaria.          Presupuesto adecuado y equilibrado para actividades de mujeres y hombres del grupo beneficiario.          Presupuesto adecuado para la capacitación en género y en métodos participativos de los equipos del proyecto.</p> <p><b>2. ESTABLECER UN SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DIFERENCIADO POR SEXO. EJECUTAR ACTIVIDADES OBSERVANDO ESPECIALMENTE:</b></p> <p>El nivel del grupo beneficiario (mujeres y hombres) en la adquisición de la capacidad de analizar su situación, planificar y ejecutar actividades con perspectiva de género.          Involucrar a mujeres y hombres del grupo beneficiario como promotoras y promotores así como agentes multiplicadores en el terreno.          Proporcionar iguales oportunidades de formación y promoción tanto para mujeres como para hombres. Necesidad de formación en materia de género para el personal del equipo.</p> <p><b>3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS PREVISTOS A PARTIR DE LOS INDICADORES DE GENERO, OBSERVANDO:</b></p> <p>El acceso a instalaciones y servicios del proyecto, así como el control sobre los mismos (análisis de beneficios a nivel del proyecto, de las instituciones colaboradoras y del grupo beneficiario).          El efecto/impacto sobre el grupo beneficiario y sobre las instituciones.          El rendimiento del equipo (también en relación a los Términos de Referencia de género).</p> <p><b>4. ACTUALIZAR LA BASE DE DATOS (DESAGREGADOS POR SEXO) COMO BASE PARA LA REPLANIFICACIÓN.</b></p> <p><b>5. INFORME SOBRE LOS AVANCES DE LOS EFECTOS/IMPACTOS DEL PROYECTO TOMANDO COMO BASE LOS RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, DIFERENCIADOS POR SEXO.</b></p> <p><b>6. FORMULAR RECOMENDACIONES PARA EL AJUSTE DE LAS ACTIVIDADES Y PARA LAS POLÍTICAS DEL PROYECTO (REPLANIFICACIÓN). LA REPLANIFICACIÓN SIGUE A LA EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROYECTO.</b></p>
<b>CÓMO</b>	<p><b>7. GESTIÓN DE LA COOPERACIÓN PARTICIPATIVA</b></p> <p>Establecer contacto directo entre el grupo beneficiario y la administración del proyecto.          Emplear métodos participativos para la capacitación a nivel del grupo beneficiario y para la planificación a partir de y con las bases.          Involucrar a representantes del grupo beneficiario y del equipo local en la toma de decisiones sobre las actividades y la replanificación del proyecto.          Incluir a mujeres y hombres del grupo local y de asesorías externas.          Buscar la cooperación activa de mujeres y hombres en los grupos y las organizaciones de base.          Establecer vínculos con organizaciones nacionales e internacionales, sobre todo con aquellas que trabajan la cuestión de género.          Fomentar la cooperación con otros proyectos, intercambiar informaciones, materiales, experiencias, especialmente en materia de género.</p> <p><b>8. PROCESO PARTICIPATIVO DEL SEGUIMIENTO Y DEL PROCESO DE EVALUACIÓN</b></p> <p>Emplear métodos apropiados para asegurar la diferenciación por sexo.          Investigación participativa/investigación acción.          Diagnóstico Rural Participativo (DRP) / Planificación basada en el análisis de problemas y potencialidades (PAPP).          Muestras cualitativas/ levantamientos de datos cualitativos.</p>
<b>QUIÉN</b>	<p>Mujeres y hombres del equipo del proyecto en cooperación con mujeres y hombres de las instituciones colaboradoras y del grupo beneficiario.          El equipo del proyecto, representantes del grupo beneficiario, consultoras y consultores de ONGs, otras y otros cooperantes, técnicas y técnicos de proyectos, etc. Es necesario el apoyo de consultoras y consultores a corto plazo con buenos conocimientos sobre metodología de evaluación participativa.</p>

(Rede Mulher de Educação, 1996).

## 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- 4.1. SEGUIMIENTO DEL PROGRESO DEL PROYECTO
- 4.2. SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS
- 4.3. CONDICIONES NECESARIAS PARA EL SEGUIMIENTO DE GÉNERO
- 4.4. LA EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO

La **Evaluación** es el proceso de análisis a través del que se reflexiona sobre lo que se hará, se está haciendo o se ha hecho con el propósito de informar, tomar mejores decisiones o aumentar la capacidad de hacerlo en el futuro.

“El seguimiento y la evaluación son elementos fundamentales en la fase de ejecución del proyecto, es decir cuando se realizan las actividades de ajuste que caracterizan la replanificación y también se analizan los factores que contribuirán o no al pleno éxito del proyecto. Un proyecto bien evaluado define acciones de continuidad que garantizan su sostenibilidad social a largo plazo”. (Rede Mulher de Educação, 1996).

## **4.1. SEGUIMIENTO DEL PROGRESO DEL PROYECTO**

### **Seguimiento de las actividades y resultados del proyecto**

- Se basa en el análisis inicial.
- Se utilizan los indicadores de género definidos durante el diseño del proyecto.
- Participan mujeres y hombres del equipo del proyecto, de las instituciones colaboradoras y del grupo objetivo.

### **Análisis de acceso y control sobre los servicios y las infraestructuras**

Investiga hasta qué punto el equipo del proyecto, las y los miembros de las instituciones colaboradoras y el grupo beneficiario tienen acceso al control sobre los servicios y las instalaciones del proyecto (información, capacitación, bolsas, empleo, medios de transporte, crédito, etc.) y comprueba si está de acuerdo con el plan del proyecto.

### **Seguimiento de participación en la toma de decisiones del proyecto**

Se debe realizar un análisis de participación cualitativa y cuantitativa en la toma de decisiones, tanto del equipo del proyecto como de las instituciones involucradas y del grupo beneficiario.

## Seguimiento del rendimiento personal

Se realiza de acuerdo con los términos de referencia pertinentes al personal del proyecto.

### **Recomendaciones:**

El seguimiento debe concluir su tarea con recomendaciones para el equipo/persona que gestiona el proyecto. Dichas recomendaciones deben indicar qué modificaciones deben realizarse en las actividades, en la asignación de recursos y en la estructura interna de la administración del proyecto, en respuesta a las desviaciones existentes entre lo planificado y lo realizado. (Rede Mulher de Educação, 1996).

## 4.2. SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS

Se trata de evaluar el impacto esperado y no esperado del proyecto en relación al grupo beneficiario, las instituciones y demás grupos involucrados.

Respecto al grupo beneficiario es preciso evaluar tanto el impacto en lo que se refiere a las necesidades prácticas (nutrición, salud, vivienda, vestido, empleo, ingresos, carga de trabajo adecuada, disponibilidad de herramientas, crédito, etc.), como a los intereses estratégicos de género (acceso a los recursos, participación en la toma de decisiones, capacidad organizativa, autoestima, movilidad, etc.) de acuerdo con los indicadores previstos en la planificación del proyecto.

## 4.3. CONDICIONES NECESARIAS PARA EL SEGUIMIENTO DE GÉNERO

- Los objetivos específicos y los resultados deben ser formulados de acuerdo al análisis de género.
- Los indicadores de consecución deben incluir objetivos bien definidos, indicando QUIÉN va a participar, así como los resultados esperados de su participación.
- Los indicadores de resultado deben definirse por consenso.
- La valoración en términos cuantitativos de los avances de las actividades, de los fondos desembolsados y de los resultados esperados deben ser completados con una valoración cualitativa de los progresos realizados diferenciando por sexo y grupos sociales.

## 4.4. LA EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO

La evaluación tiene como objeto identificar y medir los efectos propios de la aplicación de un programa; apreciar las consecuencias que pueden atribuirse a una intervención en un campo específico de la vida social. Mediante la evaluación se trata de explicar el proceso, de entender las razones por las que algunos objetivos propuestos se alcanzaron y otros no. En el caso de la evaluación final, en definitiva, se trata de comprender lo que ha sucedido.

Utilizando los indicadores previamente definidos y la información obtenida durante el proceso de planificación, se deben identificar:

- Los beneficios obtenidos para mujeres y hombres.
- El proceso seguido para llegar a esos beneficios.
- La contribución de los distintos agentes y factores, especialmente humanos (mujeres y hombres).
- El ajuste o coherencia entre medios y fines.
- El comportamiento de las personas (mujeres y hombres), instituciones responsables de la dirección, organización y gestión de las acciones.
- El grado de organización del grupo beneficiario (mujeres y hombres) y su capacidad adquirida para buscar nuevas soluciones a sus necesidades y problemas.

(Rede Mulher de Educação, 1996).

### Algunas consideraciones sobre la evaluación

- Sólo se puede realizar una buena evaluación si el análisis de género ha sido parte integral de todas las fases de planificación.
- Tanto la planificación de género, como el seguimiento y la evaluación requieren de una participación activa de las mujeres.
- A un nivel más concreto, cuando se lleve adelante una evaluación, las agencias donantes, las ONGDs, y las y los consultores deben incorporar términos de referencia de género y reclutar personal que sea capaz de ejecutarlos.

# A ANEXOS

- I. INDICADORES COMUNES A  
LOS  
PROYECTOS
- II. EJEMPLO DE UNA LISTA DE  
COMPROBACIÓN EN EL SEC-  
TOR  
DE LA SALUD
- III. PERFILES A UTILIZAR EN EL  
ANÁLISIS DE SITUACIÓN
- IV. GLOSARIO

- Promover la realización de mayor número de evaluaciones de género para verificar los progresos realizados y compartir la información sobre los resultados, las metodologías e indicadores utilizados.
- Promover la participación de las mujeres desde la planificación a la evaluación; ver cómo se pueden solventar los obstáculos que frenan su participación; capacitar al personal de las organizaciones para trabajar con mujeres y hombres en la base de manera que permita que sus necesidades, objetivos y criterios sean parte central de los proyectos.

## **ANEXO I. INDICADORES COMUNES**

## A LOS PROYECTOS

### 1. IMPACTO ECONÓMICO

Considera:

- A. La ampliación de áreas de producción, volúmenes de producción, generación de ingresos. La organización y retribución del trabajo.
- B. La articulación de las actividades con el mercado.

Las actividades del proyecto han elevado los ingresos económicos ¿De quiénes? ¿Qué categoría de población ha sido beneficiada? ¿Quiénes en forma directa? ¿Quiénes en forma indirecta?

¿Cómo se ha distribuido el ingreso económico dentro de las familias? ¿Cuál es el destino de los ingresos económicos? ¿Los mayores ingresos económicos han beneficiado a las mujeres? ¿A cuáles y en qué sentido?

¿Las actividades del proyecto han significado un ahorro de gastos o un sistema de ahorro como resguardo para momentos críticos de la economía familiar?

¿Las actividades han contribuido a disminuir los precios de los productos de consumo?  
¿Quiénes se han beneficiado?

¿Las actividades del proyecto han generado empleo? ¿Quiénes se han beneficiado? ¿Quiénes han sido excluidas y excluidos? ¿Ha generado empleo remunerado a las mujeres? ¿A qué tipos y categorías de mujeres?

Las actividades del proyecto ¿han beneficiado aportes de capital mediante créditos? ¿Quiénes y qué categoría de la población ha sido beneficiada con el crédito? ¿Las mujeres? ¿En qué porcentaje? ¿Qué factores han facilitado el acceso al crédito de las mujeres? ¿Cuáles lo han obstaculizado?

### 2. IMPACTO SOCIAL

Considera la distribución de los beneficios entre las distintas categorías sociales y entre hombres y mujeres:

### 3. METODOLOGÍA

Considera:

- A. El carácter participativo de la metodología y los medios incorporados para favorecer la intervención de las mujeres.
- B. La adecuación de la metodología a las prácticas sociales de grupo.
- C. La capacidad de autorregulación del proyecto frente a resultados negativos inesperados.

#### **A. EL CARÁCTER PARTICIPATIVO DE LA METODOLOGÍA Y LOS MEDIOS INCORPORADOS PARA FAVORECER LA INTERVENCIÓN DE LAS MUJERES**

1. Participación de los grupos beneficiarios en la identificación de los problemas y soluciones.
2. ¿Qué mecanismos de consulta a la población y a las mujeres están previstos? ¿Con qué periodicidad? ¿Respecto a qué?
3. ¿Prevé el proyecto la sensibilización de líderes locales o autoridades en torno a necesidades y derechos de las mujeres a fin de asegurar su participación?
4. ¿Se prevé trabajar las cuestiones de género con el grupo destinatario aunque éste esté conformado sólo por hombres?
5. ¿El proyecto compromete al conjunto de la comunidad en la realización de las tareas para evitar la sobrecarga de responsabilidades y trabajo de las mujeres?
6. ¿Se proporciona información a las usuarias y usuarios sobre las implicaciones del proyecto en la organización del trabajo, el uso de técnicas, el manejo financiero y empresarial? ¿Ofrece alternativas en cada caso para asegurar su elección responsable y sustentada?
7. ¿Pueden las mujeres participar a partir de sus posibilidades y deseos sin menoscabar sus tareas actuales?
8. Niveles de intercambio entre las distintas organizaciones: de mujeres entre sí y de mujeres con organizaciones mixtas, a fin de favorecer los espacios de comunicación interna de la población.

#### **B. LA ADECUACIÓN DE LA METODOLOGÍA A LAS PRÁCTICAS SOCIALES DE GRUPO**

1. ¿El método de trabajo con la población tiene en cuenta las diferencias entre los grupos de personas usuarias, de acuerdo a la ocupación, ingresos y sexo de las mismas?
2. ¿El trabajo con las mujeres tiene en cuenta las horas punta de su jornada? ¿Hace uso de modalidades cercanas a sus prácticas: reuniones informales y en espacios accesibles y poco peligrosos? ¿Se toma en cuenta sus formas de aprender para diseñar propuestas de capacitación?
3. ¿El trabajo con la población respeta sus prácticas sociales: niveles de conocimiento, uso de tecnología, formas de organización?

#### **C. LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN DEL PROYECTO FRENTE A RESULTADOS NEGATIVOS INESPERADOS**

- ¿Qué cambios ha inducido el proyecto a nivel del trabajo de la mujer, posición de la familia y la comunidad?
- ¿Pueden observarse alguno de los siguientes impactos positivos en la situación de las mujeres?:
  - Reducción de la carga de trabajo.
  - Liberación de tiempo, energía y oportunidades para dedicar a otras actividades: cuidado de las niñas y niños, educación personal, generación de ingresos o cualquier actividad que deseen emprender.
  - Aumento de la calidad de vida personal, familiar, fortalecimiento de su status debido a la participación en la toma de decisiones, mayor acceso y control sobre los medios de producción, servicios privados y estatales.
  - Incremento de la seguridad personal y perfeccionamiento de las capacidades.
  - Mayor participación de las mujeres en la gestión formal de las actividades del proyecto u otras actividades de la comunidad.
  - Surgimiento o fortalecimiento de las organizaciones de mujeres, grupos, cooperativas u otro tipo de asociaciones.
- ¿Pueden observarse algunos de los siguientes factores negativos?
  - Incremento de la carga de trabajo, deterioro de la salud personal, descuido de niñas y niños, restricción de oportunidades.
  - Incremento del aislamiento social.
  - Ningún o escaso acceso al ingreso, a los productos o beneficios del proyecto.
  - Disminución del acceso a bienes materiales, a las nuevas fuentes energéticas o productivas, a los servicios, a las instituciones o al Estado.
  - Disminución de su autoridad tradicional en sus ámbitos de poder o tareas tradicionales: agua, cuidado de la salud y desarrollo comunal.
  - Exclusión de los beneficios del proyecto de los grupos de mujeres de menores ingresos.
  - Concentración de los beneficios en los grupos de mayores ingresos.
- ¿Considera también los efectos no previstos, favorables o desfavorables para las mujeres?
- Participación de las mujeres en el proyecto.  
Acceso de las mujeres a:
  - Información del proyecto.
  - Planificación y ejecución en los programas de educación.
  - Programas de capacitación.
  - Asociaciones y cooperativas conformadas o fortalecidas desde el proyecto.
- ¿Ha incrementado el conocimiento sobre la situación de las mujeres?
- ¿Cuál es la actitud de las mujeres frente a los logros y actividades de los proyectos?

1. ¿Existe un sistema de seguimiento adecuado para verificar la marcha del proyecto? Frecuencia de la asesoría y del acompañamiento.
2. Grado de coherencia de las y los promotores en cuanto a las propuestas.
3. ¿Qué medidas se contemplan al identificarse algún efecto negativo derivado de la implementación del proyecto (incremento de la carga de trabajo, pérdida de la autoridad tradicional de las mujeres, entre otros)?

(Ver impacto social)

#### 4. INSTITUCIONALES

Estos indicadores tienen por objetivo analizar las concepciones y prácticas institucionales en relación al género. También la convergencia de opiniones y prácticas de las diversas instituciones que conforman el proyecto y que trabajan en un mismo espacio.

1. ¿Cómo se integra el proyecto en los programas de la institución?
2. ¿Cuál es la visión que tiene la institución sobre la emergencia, crisis y desarrollo? ¿Se menciona en ella explícitamente a las mujeres y sus derechos?
3. ¿Cuál es la actitud de las personas responsables de las instituciones en relación a la situación de las mujeres, sus problemas y necesidades?
4. Coherencia de puntos de vista dentro de cada institución y entre las instituciones que pertenecen al proyecto o actúan en la misma zona respecto al aporte de las mujeres al éxito de los proyectos, su especificidad como categoría de beneficiarias, los beneficios que puede tener a nivel personal, familiar y comunal.
5. Localización institucional del trabajo con mujeres y composición de equipos: sexo, formación profesional, división del trabajo.
6. Conocimiento y capacitación del personal de los equipos de trabajo sobre el tema.

¿Conocen las metas del proyecto en relación a las mujeres y los métodos para incorporar sus problemas, necesidades, habilidades y puntos de vista?

Fuente: Guzmán, Virginia, 1995. *El género en la Planificación Social*, Ediciones Flora Tristán, Perú.

## ANEXO II. EJEMPLO DE UNA LISTA DE COMPROBACIÓN EN EL SECTOR

## DE LA SALUD

La salud y el saneamiento deberían ser parte del desarrollo comunitario de una manera interdisciplinar. Es decir, información transversal, formación, sensibilización, construcción, tecnología, toma de decisiones, roles de género.

Asegurar la participación de las mujeres desde el principio (identificación del problema) en cada programa de salud. Involucrar a los grupos de mujeres en la atención en salud es un medio importante de promover el control por parte de las mujeres sobre estos temas y asegurar su participación en los servicios.

Se deben realizar las preguntas de género en relación a cada actividad para asegurar que la información relevante está presente y que las consecuencias de estos datos están reflejadas en las estrategias y en la planificación de las actividades.

### A. MUJERES COMO PROVEEDORAS DE SALUD

1. Alfabetización y educación básica para niñas y mujeres son aspectos fundamentales para mejorar la salud en la familia.
2. Identificar y mejorar los conocimientos y habilidades de las mujeres. (Ej.: a través de información y capacitación). Asegurar y apoyar la capacitación de las promotoras de salud.
3. Apoyar el suministro y acceso al agua potable. Investigar los siguientes puntos:
  - Distancia de la toma de agua a la casa/pueblo.
  - Mantenimiento y almacenamiento de agua potable.
  - Prácticas sanitarias.
  - Responsabilidad del abastecimiento doméstico de agua.
  - Quién realiza la recogida de agua.
  - Transporte y tecnología utilizada.
  - Influencia individual u organizada de las mujeres sobre la operación, mantenimiento y gestión del agua y los servicios sanitarios. Papel de gestión informal en el nivel comunitario.
4. Necesidades de abastecimiento alimentario en los hogares:
  - Información/formación en dietas equilibradas.
  - Acceso a técnicas agrícolas adecuadas (semillas, métodos de cultivo, herramientas, irrigación).
  - Información de los tabúes alimenticios existentes, distribución de los alimentos en los hogares. ¿Quién come en primer lugar y el mejor alimento? Analizar: mujeres/hombres, niñas/niños, y edades.

- ¿Quién decide qué alimento cultivar, cuál comer y cómo prepararlo? Mujeres/hombres, grupos de edades en un hogar. Las personas que decidan deben ser siempre incluidas en la transmisión de información y en la capacitación y realización de campañas de salud.

## **B. NECESIDADES DE SALUD DE LAS MUJERES:**

Recoger información y distinguir entre:

1. Necesidades de salud de las mujeres específicas de su sexo en el área del programa:
  - Embarazo, causas de las complicaciones derivadas de los embarazos.
  - Aborto, puntos de vista oficial y tradicional.
  - Cuál es el tamaño ideal de familia considerada por las mujeres, planificación familiar, contraceptivos, métodos tradicionales y modernos de control de la fertilidad.
  - Enfermedades de transmisión sexual. SIDA.
2. Necesidades de género específicas de salud:
  - Incremento de la carga de trabajo de las mujeres, posiblemente por cambios de desarrollo o migración de los hombres.
  - Riesgos laborales de salud.
  - Restricciones en la movilidad de las mujeres.
  - Igual tratamiento a niñas y niños en los cuidados familiares, nutrición, vacunación, acceso y uso de los servicios de salud.
  - Poligamia, papel sexual tradicional de las mujeres y temor al SIDA como personas y como madres.
  - Disminución de la violencia doméstica.
3. Papeles y necesidades de los hombres en la salud y el saneamiento:
  - Comprensión e implicación como maridos, padres, jefes de familia y decisores. Significa que la educación para la salud no debe dirigirse sólo a las mujeres.
  - Información, formación y sensibilización entre los sujetos mencionados arriba de los temas mencionados en A y B. Esto debería incluirse en los planes de trabajo y descripción de los puestos de los trabajadores de desarrollo. Ej.: con hombres en la agricultura, en la formación técnica en construcción, etc.
  - Información sobre planificación familiar y SIDA. Acceso a contraceptivos.
  - Comprensión de las trabajadoras y trabajadores de desarrollo de los papeles y necesidades de los hombres en salud y de la salud como parte del trabajo de la comunidad.

## C. ACCESO A LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN EN SALUD Y TOMA DE DECISIONES

1. Las mujeres pueden utilizar los servicios de salud en cuanto a:
  - Proximidad, horas de apertura.
  - Sobrecarga de trabajo total, temporadas punta en sus actividades.
  - Carencia de recursos financieros.
  - Carencia de movilidad y toma de decisiones.
  - Carencia de mujeres entre el personal sanitario.
2. ¿El reclutamiento y la formación van dirigidos a trabajadoras de salud (mujeres)?
3. ¿Pueden las mujeres decidir libremente en temas relacionados con su salud? ¿Son libres para utilizar los servicios de salud tanto tradicionales como modernos?
4. ¿Se ha asegurado la participación de las mujeres en todas las fases, en todos los niveles y aspectos?

Fuente: Dederichs-Bain, Birgit, 1996. Policy Papers: *Women's Advancement in Development Cooperation*, GERMAN AGRO ACTION.

PERFIL DE ACTIVIDADES Y DE GENERACIÓN DE INGRESOS

ACTIVIDADES E INGRESOS	MIEMBROS DE LA FAMILIA							
	MUJERES				HOMBRES			
	Horas / día		Ingresos		Horas / día		Ingresos	
	Adultas	Menores	Adultas	Menores	Adultos	Menores	Adultos	Menores
1. TRABAJO PRODUCTIVO A) TRABAJO AUTÓNOMO: Producción de grano - para consumo propio - para venta Producción agropecuaria - para consumo propio - para la venta Recolección de frutas - para consumo propio - para la venta Recolección forestal - de leña - de otros productos - producción de madera Cría de animales - para consumo propio - para la venta Artesanía/costura - para consumo propio - para la venta Comercio Transporte B) TRABAJO ASALARIADO Producción de grano Producción de frutas Productos agrícolas Productos forestales Comercio  Industria Servicios Servicios públicos Transporte								
2. TRABAJO REPRODUCTIVO Tareas domésticas (cocina, limpieza, ropa) Recolección de leña Cortar leña Buscar agua Cuidado de hijas e hijos Compras								
3. ACTIVIDADES COMUNITARIAS Actividades educativas/ grupos de alfabetización Trabajo comunitario colectivo Ayuda mutua entre la vecindad/parientes Ceremonias y festejos Actividades de cooperativa Grupos de interés de género Política comunal								
4. TIEMPO LIBRE Visitas a amistades, vecindad, parientes Diversión (bailes, fiestas, juegos, etc.) Higiene y cuidado corporal Descanso/sueño Otros								

(Rede Mulher de Educação, 1996).

## PERFIL DE ACCESO Y CONTROL SOBRE LOS RECURSOS

RECURSOS	ACCESO		CONTROL	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
PRODUCTIVOS:				
• Tierra				
• Capital				
• Herramientas				
• Maquinaria				
• Insumos productivos				
• Vehículos				
• Mercado				
• Asistencia técnica				
• Crédito				
• Capacitación				
• Empleo				
REPRODUCTIVOS:				
• Leña				

- Agua
- Aparatos domésticos
- Servicios de salud
- Alimentación adecuada
- Facilidades para el cuidado de las hijas e hijos
- Recreación
- Tiempo libre
- Condiciones adecuadas de vivienda

**DESARROLLO PERSONAL:**

- Capacidad para expresar intereses propios
- Tiempo libre
- Estímulos para desarrollar la creatividad
- Espacios de comunicación

**CULTURALES:**

- Educación
- Libertad de expresión
- Condiciones para expresiones culturales diversas
- Medios de comunicación alternativos

**POLÍTICOS:**

- Habilidades de liderazgo
- Espacios de negociación
- Medios de expresión y organización
- Información

**COMUNITARIOS:**

- Información
- Espacios de expresión y organización
- Liderazgo

(Rede Mulher de Educação, 1996).

**PERFIL DE TOMA DE DECISIONES**

<b>NIVELES</b>	<b>QUIÉN TOMA LAS DECISIONES</b>				
<b>(debe ser adaptado a las condiciones locales)</b>	<b>solamente la mujer</b>	<b>predomina la mujer</b>	<b>mujer y hombre</b>	<b>predomina el hombre</b>	<b>solamente el hombre</b>

**EN LA FAMILIA:**

- Presupuesto diario
- Educación de hijas e hijos
- Servicios de salud
- Planificación familiar
- Inversiones
- etc.

EN LA COMUNIDAD:

- Organización
- Representación
- etc.

EN LA SOCIEDAD

EN GENERAL:

- Esfera económica
- Esfera política
- Esfera religiosa

(Rede Mulher de Educação, 1996).

## PERFIL DE NECESIDADES PRÁCTICAS E INTERESES ESTRATÉGICOS

ACTIVIDADES DEL PROYECTO	NECESIDADES PRÁCTICAS		INTERESES ESTRATÉGICOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES

(Rede Mulher de Educação, 1996).

## PERFIL DE BENEFICIOS

<b>PARTICIPANTES DEL PROYECTO*</b>	<b>(1) SERVICIOS DEL PROYECTO**</b>	<b>(2) INSTALACIONES DEL PROYECTO**</b>	<b>(3) BENEFICIOS**</b>
Grupo beneficiario			
Grupos afectados			
Ejecutoras y ejecutores del proyecto			
Instituciones colaboradoras			

1) Servicios de los cuales las y los participantes pueden obtener un beneficio. Pueden ser: cursillos de capacitación, créditos, maquinaria, simientes, asistencia técnica.

2) Las instalaciones se refieren a: oficinas, construcciones, vehículos, empleo, bolsas de estudio, etc.

3) Los beneficios se derivan del uso de los servicios y de las instalaciones. Pueden ser: adquisición de conocimientos, habilidades, rendimientos en especie o en bienes, propiedades, salud mejorada, etc.

\* Anotar todas las personas participantes del proyecto especificando el sexo.

\*\* Para cada grupo de participantes, indique sobre qué servicios, instalaciones y beneficios tiene acceso y control. Marque "A" para acceso y "C" para control.

(Rede Mulher de Educação, 1996. *Relações de gênero no ciclo de projetos*. Tomado de Moreira, T. (ed.) Sao Paulo, 1996).

## ANEXO IV. GLOSARIO

**ANÁLISIS DE GÉNERO:** Busca documentar y comprender los roles, responsabilidades e identidades de mujeres y hombres en un contexto dado. Los temas claves incluyen: a) división del trabajo tanto para las actividades productivas como reproductivas; b) acceso y control sobre los recursos y beneficios; c) factores sociales, económicos y medioambientales que influyen en los dos primeros temas; d) la capacidad de toma de decisiones.

**ANDROCENTRISMO:** Supuesto que considera lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana. Confunde la humanidad con el hombre-varón. Es una forma específica de sexismo que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición.

**CONDICIÓN DE LAS MUJERES:** Este concepto alude al contexto material que define la situación de las mujeres: pobreza, falta de acceso a la educación, falta de capacitación, excesiva carga de trabajo, etc. En general, los proyectos dirigidos a atender las necesidades prácticas de género mejoran la condición de las mujeres.

**DATOS DESAGREGADOS POR SEXO:** Recogida de información diferenciada en base al sexo. Por ejemplo: datos sobre los roles socio-económicos de grupos diferentes de mujeres y hombres.

**DESARROLLO HUMANO:** Un proceso mediante el cual se amplían las oportunidades de las personas, las más importantes de las cuales son una vida prolongada y saludable, educación y acceso a los recursos necesarios para tener un nivel de vida decente. Otras oportunidades incluyen la libertad política, la garantía de los derechos humanos y el respeto a sí misma/o (PNUD, 1990).

**“EMPODERAMIENTO”:** Concepto central de la perspectiva de género. Incluye el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. Su objetivo es reducir o eliminar las relaciones de poder entre los sexos. Es importante destacar que el término poder se utiliza en el sentido de "poder para", —por ejemplo, el reconocimiento de las propias capacidades y habilidades para ejercer influencia, poder y liderazgo en algunas o todas las relaciones sociales, y actuar en función de este reconocimiento— y no en el sentido de poder sobre otras personas.

**EQUIDAD:** Significa “justicia”. Se refiere, por tanto, a una situación de desequilibrio en la cual las diferencias son compensadas. Por ejemplo, por el hecho de haber nacido mujer o miembro de un grupo social oprimido, se crean compensaciones en las leyes, en las costumbres y en los hábitos sociales capaces de propiciar la igualdad de oportunidades. Sin igualdad no puede existir la equidad.

# BIBLIOGRAFÍA

**GÉNERO:** Principio de organización social que se refiere a los roles e identidades sociales de mujeres y hombres, culturalmente contruidos, que varían según el contexto histórico y que pueden estar sujetos a cambio.

**GED/ GÉNERO EN EL DESARROLLO:** Visión de desarrollo que pretende mejorar la posición de las mujeres en relación a los hombres de manera que beneficie y transforme la sociedad en su totalidad.

**HOGARES:** También llamado grupo doméstico. Se refiere a todas las personas que conviven bajo un mismo techo: familia nuclear, ampliada, monoparental o poligámica. Es la unidad de intervención privilegiada en la planificación de género.

**HOGARES ENCABEZADOS POR MUJERES:** Hogares en los cuales no hay hombres adultos presentes (debido a divorcio, migración, viudez, etc.), u hogares en los que los hombres, aunque estén presentes, no contribuyen a sus ingresos (debido a enfermedad, alcoholismo, drogadicción, desempleo, etc.)

**IGUALDAD:** Es la condición de ser igual. La igualdad de género requiere cambios que afectan no sólo a la manera en la que las mujeres trabajan, viven y cuidan a sus familias, sino también a cómo los hombres se implican en ese proceso. Podríamos definirla como la capacidad legal y social de mujeres y hombres para movilizar y gestionar recursos domésticos, comunitarios, nacionales e internacionales sobre bases igualitarias.

**IMPACTO DIFERENCIADO POR SEXO:** Resultados de las actividades que tienen un efecto diferenciado sobre la vida de mujeres y hombres.

**“MAINSTREAMING”:** Enfoque político cuyo objetivo es la integración de las mujeres en la “corriente principal” del desarrollo (reconocimiento de la necesidad de influir en todas las metodologías, análisis, políticas y planificación desde una perspectiva de género). El objetivo inmediato es la mejora de la posición social y económica de las mujeres.

**MED/ MUJERES EN EL DESARROLLO:** Es un término desarrollado durante los 70. Incluye los enfoques de equidad, antipobreza y eficiencia. Su objetivo es la mejora de la condición de las mujeres sin cuestionarse el modelo de desarrollo existente ni las relaciones de género.

#### **NECESIDADES DE GÉNERO:**

- **NECESIDADES PRÁCTICAS:** Se refieren a las necesidades inmediatas de las mujeres y los hombres: comida, vestido, educación, etc. en un contexto dado. La satisfacción de estas necesidades no cuestiona la división sexual del trabajo o el papel subordinado de las mujeres en la sociedad.

- **NECESIDADES ESTRATÉGICAS:** Son aquellas descritas por las mujeres como las causantes de su situación de subordinación en la sociedad y cuyo cumplimiento se verá acompañado a largo plazo por el “empoderamiento” de las mujeres. Representan lo que las mujeres o los hombres requieren para poder mejorar su posición o status en la sociedad y uno frente al otro.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Consiste en el compromiso institucional para modificar la condición y posición de las mujeres y lograr así un sistema sexo-género más equitativo, justo y solidario.

**POSICIÓN DE LAS MUJERES:** Hace referencia a las características socio-económicas que configuran los niveles materiales de vida determinando la discriminación de las mujeres en relación a los hombres. Trabajar sobre la posición de las mujeres significa introducir cambios en las estructuras y factores que determinan esa desventaja y la desigualdad de oportunidades dentro de la sociedad.

**RELACIONES DE GÉNERO:** Manera en que la cultura define los derechos, responsabilidades y las identidades de las mujeres en relación a los hombres.

**ROL:** Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él.

**SEXISMO:** Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

**SEXO:** Identifica las diferencias biológicas entre mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.

## ÍNDICE DE CUADROS

### *PRIMERA PARTE*

I. Los aspectos principales de los enfoques MED y GED . . . . .	37
II. Resumen de los distintos enfoques de políticas dirigidas a las mujeres del Tercer Mundo . . . . .	39
III. Políticas específicas. Ventajas y desventajas . . . . .	50
IV. Políticas neutrales. Ventajas y desventajas . . . . .	52
V. El triple rol de las mujeres . . . . .	60
VI. Necesidades prácticas e intereses estratégicos . . . . .	64

### *SEGUNDA PARTE*

I. La fase de identificación . . . . .	77
II. Elementos del análisis de situación y sus herramientas . . . . .	78
III. Análisis de participantes . . . . .	80
IV. Ejemplo de un árbol de problemas . . . . .	82
V. La fase de formulación . . . . .	85
VI. Preguntas para verificar la sensibilidad de género en una Matriz de Planificación. Ejemplo de los componentes de una MPP desde el género . . . . .	87
VII. Ejemplo simplificado de una Matriz de Planificación para un proyecto de pesca artesanal . . . . .	88
VIII. La fase de ejecución . . . . .	93

- AIDOS (Associazione Italiana Donne per lo Sviluppo), 1993. *Guida per il Formatore. Modulo per gli esperti. Strumenti Metodologici per Integrare la prospettiva di genere nella Cooperazione Italiana allo Sviluppo*. Roma.
- ANDERSON, J., 1992. *Intereses o Justicia. Cuadernos de Trabajo II*. Red Entre Mujeres. Lima.
- BARRIG, M. Y A. WEHKAMP, 1994. *Sin morir en el intento. Experiencias de Planificación de Género en el Desarrollo*. Novib/ Entre Mujeres. Lima.
- CCIC, MATCH & AQOCI, 1991. *Two Halves make a Whole: Balancing Gender Relations in Development*. Ottawa.
- C.C.E. (Comisión de las Comunidades Europeas), 1993. *Mujeres y Desarrollo. Cooperación con los países de América Latina, Asia y el Mediterráneo. Gestión del ciclo de un proyecto*. Bruselas.
- C.C.E. (Comisión de las Comunidades Europeas), 1994. *Pêche et Aquaculture. Lignes Directrices operationnelles pour favoriser l'integration de l'approche "genre" dans la preparation et la conception d'un projet ou programme*. Bruxelles.
- DANIDA (Ministry of Foreign Affairs), 1994. *Evaluation of the Implementation of DANIDA's WID policy: Volume I-IV*. Copenhagen.
- DEDERICHS-BAIN, B., 1996. *Women's Advancement in Development Cooperation. WID-GENDER-GAD*. German Agro-Action. Bonn.
- DE BARBIERI, T., 1992. *Sobre la Categoría de Género: Una Introducción Teórico Metodológica*. En Fin de Siglo. Cambio Civilizatorio. Ediciones de las Mujeres. N°17. Isis Internacional. Santiago de Chile.
- FINNIDA (Ministry of Foreign Affairs), 1995. *Guidelines on Gender Analysis*. Helsinki.
- GRUPO TEMÁTICO GÉNERO, 1997. *A propósito del Género I y II*. Lima. Perú.
- GTZ Pilot Programme on Gender Issues, 1995. *GENDER-Specific participatory approaches in situation analysis monitoring and evaluating*. Bonn.
- GUZMÁN, V., 1995. *El género en la planificación social*. Ediciones Flora Tristán. Lima.
- GUZMÁN, V., P. PORTOCARRERO Y V. VARGAS, 1991. *Una nueva Lectura: Género en el Desarrollo*. Ediciones Flora Tristán y Entre Mujeres. Lima.
- GUZMÁN V. Y M. RÍOS, 1995. *Propuesta: "para un sistema de indicadores de género"*. Servicio Nacional de la Mujer. Santiago de Chile.
- HEGOA, 1991. *Políticas de Cooperación para el Desarrollo y participación de las Mujeres*. Área Mujer y Desarrollo de HEGOA. Bilbao.
- KABEER, N., 1995. *Reversed realities. Gender Hierarchies in Development Thought*. Verso. London.