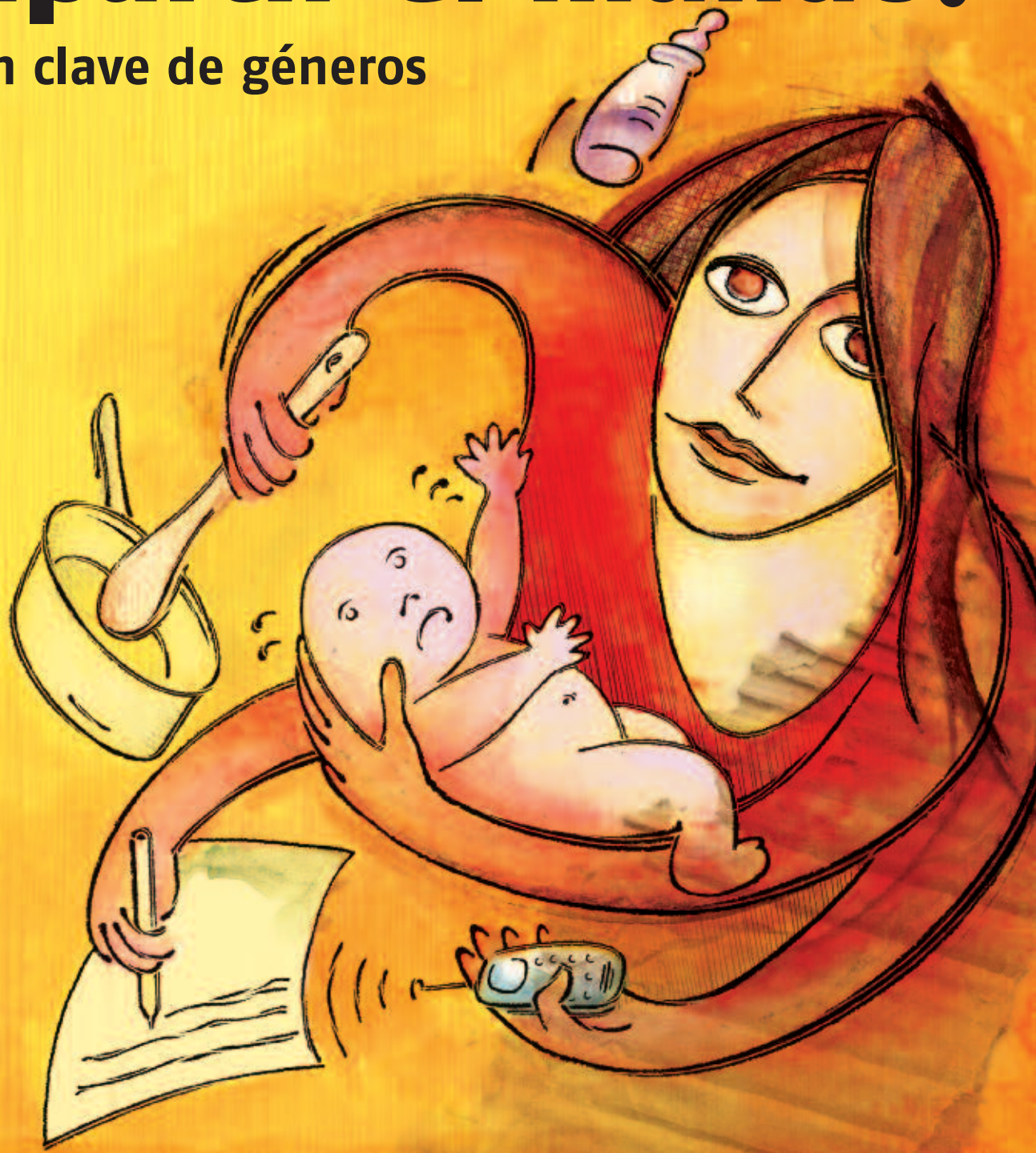


Compartir el mundo.

Actuar en clave de géneros



Compartir el mundo.

Actuar en clave de géneros.



ÍNDICE

Equipo Técnico:

María Laura Bidart
Daniela Bruno
Flavia Demonte
Graíela Radulich
Mariel Rosciano
Lucila Tufro

Diseño,

Ilustraciones:

Lucas Giono

*Agradecemos a
todo el equipo de la
Dirección General de
la Mujer del Gobierno
de la Ciudad
de Buenos Aires
por sus aportes y
sugerencias en la
elaboración de este
material.*

Presentación

I;III

Capítulo 1. El horizonte del cambio.

1

1.1 Hagamos lo público

2

1.2 ¿Quién opina? ¿Quién te ve?

3

Lo público y la opinión pública

1.3 Multiplicar las miradas

5

1.4 Volver a empezar

9

En acción "Ocupando espacio"

10

Capítulo 2. Sólo una mitad. Las barreras para lograr la equidad.

13

2.1 Divide y reinarás. La división del mundo en público y privado

13

2.2 Trabaja, trabaja.... ¿alguna vez le pagan?

18

La división sexual del trabajo:

Trabajo productivo vs. Trabajo reproductivo

2.3 Lo personal y lo político.

23

La participación de las mujeres en lo público.

En acción "Un mundo al revés"

26

En acción "El valor de los tiempos"

30

Capítulo 3. Desde adentro.

33

Las organizaciones y la perspectiva de género.-

3.1 Organizaciones equitativas

33

En acción "Pensando nuestras organizaciones"

40

3.2 Haciendo foco.

41

La planificación con enfoque de género

En acción "Revisando nuestros proyectos"

54

A modo de cierre (y apertura al cambio)

57

Trama.

Lazos para el desarrollo.

En un contexto en el que las organizaciones sociales se proponen deliberadamente superar la fragmentación y la focalización que caracterizaron la década previa y asumirse como actores clave de la política pública, quisieramos que el aporte significativo de Trama sea articular desde la comunicación experiencias y proyectos colectivos al servicio de la igualdad de oportunidades y la construcción de una democracia más participativa.

Para ello trabajamos en la construcción de conocimientos, capacidades y acciones de comunicación para el desarrollo, recuperando las sensibilidades y los sentidos de los grupos, organizaciones y comunidades con las que trabajamos.

A partir de la experiencia hemos comprobado que los procesos de comunicación educativa y política (pensada como un lugar en donde hacer real y palpable la participación), contribuyen al diálogo y la concertación entre los y las ciudadanos/as, las organizaciones sociales y el Estado, promoviendo particularmente las voces de las mujeres y los jóvenes más pobres, generalmente marginadas.

Por eso trabajamos con organizaciones, grupos y comunidades, y diseñamos, implementamos y evaluamos estrategias de comunicación, incidencia y movilización social para la promoción de políticas públicas que fortalezcan los derechos de las mujeres y jóvenes.

Además, promovemos y desarrollamos estudios e investigaciones en el campo de la comunicación, en general de carácter participativo, que orienten el diseño de iniciativas y estrategias de intervención en el campo de los derechos humanos.

En ese camino hemos integrado, participado activamente o colaborado con organizaciones, grupos o redes vinculadas a los jóvenes y las mujeres: la Red CEDAW; AMMAR (Asociación de Mujeres Meretrices de Argentina); UNFPA; la Red de Mujeres Solidarias; FEIM (Fundación para Estudio e Investigación de la Mujer), UNICEF y la Dirección de la Mujer del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, entre otras. Los aprendizajes y desafíos que recogimos a nuestro paso por aquellos espacios de trabajo nos inspiraron y alentaron para la creación de Trama y esta serie de cuadernillos a la que dimos el nombre de “Pico de Lora”.

Presentación Serie

Desde el nacimiento de Trama quienes formamos parte del equipo técnico coincidimos en la necesidad de contar con un relevamiento y análisis actualizado de las necesidades, los recursos y las capacidades de comunicación de las organizaciones sociales. En especial aquellas que trabajaban con las mujeres y jóvenes, que viven en contextos de pobreza y marginación. A partir de un primer relevamiento coincidimos en la necesidad de elaborar y divulgar un “kit” o caja de herramientas teórico - prácticas que permitieran a este tipo de organizaciones desarrollar y autoevaluar sus objetivos, estrategias, acciones y productos de comunicación en vistas al cumplimiento de objetivos de organización popular e incidencia en el ámbito de lo público.

La Serie “Pico de Lora” es el resultado del acompañamiento y asistencia técnica a experiencias diversas para fortalecer su gestión y el impacto de sus acciones, en especial, de comunicación. Esta experiencia vivida junto a las organizaciones nos permitió vislumbrar un primer mapeo de necesidades, recursos y capacidades de gestión y comunicación a partir de los cuales finalmente concebimos los ejes de los cuadernillos que integran esta serie.

“Pico de Lora” fue pensada como una caja de herramientas para fortalecer el trabajo de organizaciones sociales, particularmente aquellas que trabajan con mujeres y jóvenes pobres. Esperamos que sea un aporte significativo para los y las líderes, dirigentes y referentes comprometidos con la equidad de género, el protagonismo juvenil y los derechos humanos.



Este cuadernillo

En este segundo cuadernillo de la serie “Pico de Lora” vamos a reflexionar sobre aquellos aspectos relacionados con las desigualdades de género en el espacio público, el mundo del trabajo y las organizaciones sociales. ¿Por qué? Porque esas desigualdades son uno de los aspectos que dificultan u obstaculizan cualquier cambio social.

La equidad de género es hoy uno de los grandes desafíos que deben enfrentar nuestras sociedades con el fin de aprovechar todo su potencial (el que aportan tanto las mujeres como los hombres) para avanzar hacia una convivencia más justa y solidaria.

Las desigualdades (sociales, culturales, económicas, de género, etc.) no sólo se reflejan en las estadísticas, sino que se pueden identificar en la vida cotidiana, en el ámbito familiar, institucional, comunitario y laboral. No se trata de un tema para expertos sino vivencias que tenemos todas y todos en cada uno de los ámbitos en los que desarrollamos nuestras vidas, y en las que podemos influir con nuestras acciones.

Como ya señalamos en el primer cuadernillo de esta serie, las desigualdades entre varones y mujeres son generalmente “invisibles”. La cultura y la tradición nos hicieron creer que ciertas actividades y responsabilidades son “femeninas” o “masculinas”. Hoy, gracias al desarrollo del concepto de género, podemos decir que estas situaciones no son “naturales” sino que responden a las formas en que las sociedades se han ido organizando históricamente. También podemos decir que esta forma de organización provoca desigualdades, en especial, respecto a las oportunidades que tienen mujeres y hombres de ejercer su libertad y desarrollar sus capacidades y deseos.

La buena noticia es que las desigualdades pueden superarse, como se ha demostrado en muchos países, si las personas comprenden cómo surgen y se desarrollan. Conocer los mecanismos de poder que las estimulan también nos ayuda a encontrar alternativas para avanzar hacia un cambio social.

Los cambios sociales se abordan y resuelven en los espacios públicos y por ello nuestras organizaciones, más allá de sus tareas específicas, deben incluir en sus agendas estrategias para participar en los debates necesarios para lograr la sociedad que soñamos.

Ese es el compromiso al que los y las estamos invitando: a conocer los laberintos de las desigualdades y las formas de superarlas, a través de nuestro compromiso y el de nuestras organizaciones en los espacios públicos.



1

El horizonte del cambio

Quisiéramos cambiar lo que nos parece injusto, lo innecesario, lo insuficiente, lo que nos entristece y lo que nos indigna. Quisiéramos dar respuestas donde no las hay, y alivio allí donde vemos dolor. Quisiéramos más risas, más juego, más futuro, más trabajo, más y mejores escuelas, hospitales y centros de salud. Son tantas las cosas que quisiéramos cambiar.

Y para lograrlo fue que nos organizamos. ¿Lo recuerdan? En buena medida, fue nuestra voluntad de cambio la que fundamentó el surgimiento de nuestra organización. ¿Recordamos qué fue lo que nos constituyó como grupo u organización? ¿Recordamos todos y todas lo mismo?

A veces pasa que en el día a día ese deseo de cambio que nos vio nacer como organización cae en el olvido o pasa a un segundo plano frente a cuestiones urgentes asociadas a nuestra propia supervivencia (como organizaciones sociales) o la de las personas a quienes destinamos nuestras acciones.

Este material fue pensado para aquellas organizaciones sociales que a pesar de las urgencias de la gestión manifiestan una genuina vocación de trabajo en los espacios de lo público. En otras palabras, organizaciones interesadas en situar su horizonte de transformación más allá de lo que ocurre al interior de sus propios proyectos.

Comencemos por pensar qué se entiende por “lo público”, un escenario en el que se desarrollará nuestro horizonte de futuro y cambio.

1.1 Hagamos lo público

Lo público refiere a un marco jurídico y a un horizonte simbólico de la sociedad: aquello que reconocemos como los temas de todos y todas, en donde la importancia, entre otros, de los medios de comunicación es central.

Lo público, entendido desde esta multiplicidad de significados, se construye (y antes se sueña) y las organizaciones sociales tienen mucho para aportar y pelear en esa construcción.

Para algunos lo público es lo que es de interés o de utilidad común a todos y todas, que atañe al colectivo, que concierne a la comunidad y, por ende, a la autoridad que de ahí emana, en contraposición con aquello que se refiere a la utilidad y al interés individual. Un buen ejemplo son los recursos naturales: el agua, el petróleo, los minerales, etc.

Pero también lo público puede entenderse como lo que es visible, manifiesto u ostensible, en oposición a lo que es secreto, reservado u oculto. Esta forma de entender lo público se refiere, por oposición, a lo que es personal o familiar. Este es un punto de muchas controversias en nuestras sociedades porque los límites son cada vez menos claros y esto trae conflictos. Pensemos en los debates sobre quiénes deben ser los responsables de la educación sexual de los niños, niñas y adolescentes.

Otra forma de entender lo público tiene que ver con lo que es de uso común, accesible a todas las personas y por tanto abierto, opuesto a lo cerrado o privativo de algunos pocos. Aquí se está pensando lo público como espacio. Recordemos todas las discusiones sobre la privatización en nuestro país de espacios como las costaneras de los ríos, parques y lagos a favor de inversiones inmobiliarias o turísticas de carácter lucrativo.

De cualquier forma, más allá de los debates en torno al concepto, a lo que sí ha ido llegando es a una creciente convicción de que lo público es una idea que varía según el momento histórico y la cultura. Lo que fue privado puede hacerse

cuestión de debate y regulación pública y viceversa, algo público puede volverse privado. Poder inclinar la balanza hacia los intereses de todos y todas depende de cómo se distribuyan las cuotas de poder en los espacios de lo público.

Por eso decimos que está íntimamente relacionado con el desarrollo de un cambio social y de una verdadera democracia participativa, incluyente de ciudadanos/as con efectiva capacidad de discutir, debatir y tomar decisiones sobre lo que concierne a la comunidad a nivel, no solamente local o nacional, sino cada vez más internacional y en ámbitos progresivamente más amplios.

En las comunidades con mayores niveles de participación, lo público sólo se vuelve legítimo en la medida que resulta de un proceso de discusión y negociación entre ciudadanos, agentes y organizaciones de la sociedad.

Pero cuando dejamos de pensar lo público en términos abstractos e ideales vemos que no todas las personas participamos y deliberamos, no todos somos escuchados/as con el mismo interés y respeto. Esta desigualdad tiene que ver con nuestras limitaciones para vivir en la pluralidad, con la exclusión social que no da condiciones y oportunidades para participar, y también con discriminaciones de género. Todo eso amenaza la capacidad de participación y decisión de una comunidad y de las personas y organizaciones que la integran.

1.2 ¿Quién opina? ¿Quién Te Ve?

Pero hay un riesgo sobre el que queremos enfatizar y tiene que ver con la confusión entre lo público y la “opinión pública”, en un mundo influido por la amplia presencia de los medios de masivos de comunicación.

En las sociedades modernas, cada vez con más fuerza, se piensa que lo que no aparece en los medios no existe. Del mismo modo, lo que muestran los medios y la forma en que transmiten los fenómenos parece ser la única que existe.

La política también ha entrado en esa lógica que imponen los medios de una manera particular y muchas veces riesgosa. En general se ha abandonado

el debate político como una deliberación entre partidos políticos, Estado, ciudadanos/as y organizaciones, transformándose en un “escenario-espectáculo” marcado por las formas de transmitir ideas de los medios de comunicación. Los políticos se transforman en un producto de un mercado electoral en busca de los votos, que deben someterse mediante la negociación o imposición de unos intereses privados, los de los medios y de otros grupos de poder, sin una debida consideración de los asuntos de interés colectivo.

La opinión pública que se transmite por los medios de comunicación, entonces, no necesariamente representa el interés común. Hay temas socialmente importantes que son excluidos y, de la misma manera, hay voces que nunca participan en los debates por ser “molestas” o “poco importantes” para los intereses y la mirada de las grandes empresas dueñas de los medios de comunicación. Pero que esto no nos guste no quiere decir que no tengamos que tener en cuenta el peso de la opinión pública.

Pero entonces, ¿cómo podemos intervenir las organizaciones y movimientos sociales en lo público si no contamos con el poder para definir la opinión pública? Lo público no debe ser comprendido como “un” espacio único y excluyente. Más bien se trata de una multiplicidad de espacios: algunos constituidos por el accionar del Estado en la conducción de asuntos de interés colectivo, otros configurados por formadores de opinión, por partidos políticos, empresas y medios de comunicación, pero también espacios públicos construidos a partir de la participación informal de grupos ciudadanos alrededor de asuntos colectivos y por la acción de movimientos sociales.

Cuando desde los movimientos y las organizaciones deliberamos, reflexionamos, acordamos, disentimos y actuamos para que se legisle o regule algo, para que se inviertan recursos en tal tema, para que intervenga la justicia, estamos creando y recreando lo público siempre en el marco de unos principios, valores y propósitos. Y también cuando plasman un proyecto que involucra de manera efectiva a todas las personas que se ven afectadas o vinculadas a él. Por eso decimos que antes de crear lo público, lo soñamos. Más o menos deliberadamente.

1.3 Multiplicar las miradas

Siempre que encaramos un proyecto que busque transformar la realidad social y participar en el debate de lo público, implica que existe un problema a ser abordado. Como señalamos anteriormente puede ser, en distintos niveles y escalas, desde la creación de un servicio hasta la instalación y reclamo de temas para ser abordados desde las políticas públicas.

La posibilidad de convocar a la comunidad y a otras organizaciones necesariamente implica asumir que un mismo problema puede ser visto desde diferentes miradas que enfatizan en sus aspectos políticos, económicos, sociales y culturales.

La temática o problemática a la que se dedica la organización puede ser abordada desde diferentes puntos de vista. Problematizarla desde sus múltiples dimensiones nos ayuda a tener una mirada compleja de esa cuestión social y a encontrar mejores respuestas. Pensemos algunas preguntas que nos pueden guiar hacia un abordaje complejo:

- ¿Qué aspectos de la temática o problemática aparecen cuando miramos la cuestión desde la subjetividad de las personas afectadas o involucradas?
- ¿Qué otros aspectos adquieren relevancia cuando abordamos la cuestión desde la política pública?
- ¿Y si lo pensamos desde su dimensión económica? ¿Y desde su dimensión social?
- ¿Y desde su dimensión ambiental?
- Y desde una mirada de género ¿cómo afecta esta problemática a mujeres y varones?
- Por último, ¿qué aspectos de la temática o problemática aparecen cuando la abordamos desde su dimensión comunicacional/cultural?

Aún cuando una organización privilegie un aspecto a la hora de intervenir en la problemática – por ejemplo la dimensión cultural (por ende comunicacional) de los problemas – no implica desconocer la necesidad de sumar otras mi-

radas a los diagnósticos y articular con otros actores al momento de actuar. De otro modo, nuestro esfuerzo no se traducirá en cambios significativos.

Para que esto se vea más claramente tratemos de ejemplificarlo.

X es una organización que trabaja a favor de los derechos sexuales y reproductivos en barrios pobres de la ciudad. Durante varios años han realizado talleres de sensibilización en comedores y clubes barriales. Hace unos meses han hecho una evaluación de sus intervenciones y, como resultado de la misma, surge la necesidad de profundizar las acciones conjuntas con otros actores sociales de la comunidad ya que, como problema principal, se ha detectado que las personas tienen muchas dificultades para llevar adelante prácticas preventivas en relación con enfermedades de transmisión sexual y utilizar métodos anticonceptivos.

La organización X ha realizado una serie de entrevistas y reuniones con diferentes instituciones del barrio y con las personas que participaron de los talleres para conocer su punto de vista respecto del problema planteado. Gracias al registro de esas conversaciones aparecen una serie de cuestiones para tener en cuenta:

→ Tanto los y las profesionales del equipo de salud de la sala del barrio como las personas responsables del desarrollo de los talleres de sensibilización identifican que el tema de la sexualidad sigue siendo abordado por las familias del barrio como algo “privado” y que les cuesta mucho hablar de las dificultades que tienen a la hora de solicitar métodos anticonceptivos en el Centro de Salud. Las personas que concurrieron a los talleres, en un alto porcentaje mujeres, señalan que les parece muy importante contar con información sobre derechos sexuales y reproductivos, pero que muchas veces el equipo de salud no les presta atención a sus necesidades y que debe concurrir muchas veces para conseguir los métodos anticonceptivos. A la vez presentan la preocupación por sus hijos/as adolescentes ya que no saben cómo encarar el tema para que puedan cuidarse de las enfermedades y embarazos no deseados.

→ Dado que casi todas las personas del barrio viven en situación de pobreza, no pueden destinar recursos familiares para la compra de métodos anticonceptivos. Por este motivo señalan que la única opción es contar con los recursos que les brinda el Centro de Salud, pero las dificultades para conseguir turnos y el hecho de tener que concurrir varias veces para conseguir los métodos, hace que no tengan la posibilidad de sostener los tratamientos ya que no pueden dejar sus trabajos para concurrir a las consultas.

→ El equipo de salud cuenta que en los últimos meses el programa destinado a abordar la salud sexual y reproductiva ha reducido sus partidas presupuestarias y que, a causa de ello, los recursos comienzan a escasear. También cuentan que no se sienten preparados para abordar esta temática y que les cuesta mucho entender la forma en que las personas del barrio abordan la sexualidad. En muchos casos, son concientes de que deberían encarar este tema con otras herramientas pero que el sistema no les permite dejar de atender para realizar otro tipo de actividades.

→ Las mujeres del barrio señalan que para ellas es un tema que les causa mucha angustia porque sus familias no están en condiciones de aumentar el número de miembros, pero que no encuentran una forma de solucionarlo. También cuentan que tienen miedo de perder sus trabajos (precarios y en negro) si vuelven a embarazarse.

→ Tanto el equipo de salud como las personas que forman parte de las organizaciones barriales manifiestan que es muy difícil para las mujeres del barrio convencer a sus parejas de cuidarse para evitar los embarazos no deseados. El equipo de la organización X también ha detectado que las mujeres no tienen capacidad de negociación ni de decisión sobre las relaciones sexuales dentro de la pareja. Entonces, ellas deben cargar con el peso de conseguir los métodos anticonceptivos o de trascurrir por embarazos en situaciones de mucha dificultad económica.

→ La organización X, a partir de este diagnóstico, ha decidido invertir sus esfuerzos en convocar a todas las personas e instituciones involucradas para encarar un trabajo en red. Saben que no será fácil, pero creen que es la única forma de comenzar a cambiar la realidad del barrio. Como primer paso se plantean realizar reuniones para compartir los puntos de vista de cada grupo y, en conjunto, identificar una serie de acciones para abordar cada una de las dimensiones que aparecen como prioritarias. Esperan poder convencer a las instituciones de hacer su aporte, cada una con sus recursos específicos, pero en un marco de acuerdo. También saben que algunas de las soluciones no pueden resolverse en el ámbito del barrio y que deberán pensar acciones para reclamar frente a los/as funcionarios/as responsables de los programas que deben abordar este tema.

Como vemos en el ejemplo, esta organización comprendió con claridad las múltiples dimensiones que tiene el problema y la complejidad de su abordaje. En el marco de la estrategia seleccionada para la intervención, y producto de esta manera de pensar y actuar sobre las necesidades y problemas, realiza acciones que podríamos caracterizar como integrales (porque aglutina prácticas de promoción de la salud, prevención y asistencia en relación con la salud sexual y reproductiva), multi-actorales e intersectoriales (porque convoca a otros actores para trabajar sobre el problema, por ejemplo, a representantes de los servicios de salud más cercanos, de las escuelas del barrio, etc.) y participativas (porque convoca también a otros actores como familias afectadas, organizaciones sociales y comunitarias).

En este punto nos referimos a la necesidad de entender los problemas sociales desde múltiples puntos de vista y en conexión con otras personas y organizaciones. Ante la impotencia vinculada a la ausencia de un horizonte compartido (y a no poder visualizarnos en él), recreamos la importancia del sentido de pertenencia a un colectivo, a la celebración de los pequeños o grandes logros, a la mística de trabajar juntos y la ilusión que genera ver cómo se perfila el sueño en el horizonte.

1.4. Volver a empezar.

Decíamos en el inicio que lo público se construye pero antes se sueña y sólo se concreta con otros y otras. Sin embargo, también somos conscientes de que en nuestras sociedades existen discriminaciones derivadas no sólo de la posición social, raza, credo, cultura, sino además y principalmente derivadas del género. ¿Por qué principalmente? Porque afectan a gran parte de la humanidad, no importa dónde vivan, en qué trabajen o cuál sea su color de piel. Estas diferencias han creado inequidades para mujeres y hombres, en su mayoría, con desventaja para las primeras. Contribuir a disminuir esta situación de discriminación e inequidad y crear posibilidades de acceso a las oportunidades y beneficios, es un sueño que apuesta al cambio. Un gran cambio.

En ese sueño, ¿cómo visualizamos las relaciones entre hombres y mujeres? ¿Qué hay que cambiar hoy para se concrete el sueño mañana? ¿Alcanza con nuevas leyes? ¿Necesitamos programas y servicios diferentes? ¿Qué debe cambiar en nuestra cotidianeidad más íntima? ¿Qué puede hacer nuestra organización para aportar a relaciones más equitativas entre hombres y mujeres? ¿Cómo este desafío nos invita a repensarnos al interior mismo de nuestra organización? ¿Cómo este desafío nos invita a reconsiderar nuestros objetivos, formas de trabajo, nuestros valores en relación con los problemas que identificamos como objetos de nuestra acción y nuestra misión, etc.?

Vamos a pensar muchas de estas cuestiones y tratar de encontrar los caminos para que nuestras organizaciones, hacia adentro y hacia fuera, puedan ser una herramienta para la equidad entre varones y mujeres.

Ocupando espacio...

Objetivo:

Identificar los espacios públicos donde actúa nuestra organización.

Cantidad de participantes:

Todas las personas que integran la organización.

Desarrollo de la actividad:

1. Reunidos en subgrupos de 4 o 5 personas, se propone debatir las siguientes preguntas:

- > ¿Se puede definir un espacio geográfico en el que actúa nuestra organización?
- > ¿Quiénes son las personas a las que destinamos nuestras acciones?
- > ¿Quiénes definen las políticas públicas referidas al tema que abordan nuestras acciones?
- > ¿Qué otras organizaciones (ong's, partidos políticos, sindicatos, empresas, iglesias, movimientos sociales y culturales, etc.) trabajan la temática abordada por nuestros proyectos?

2. Reunidos en plenario, se ordenan las respuestas de todos los grupos en papel afiche tomando como base el siguiente cuadro:

ACTORES SOCIALES

¿QUIÉNES SON?

¿QUÉ PIENSAN?

Destinatarios/as:

Organismos Públicos:

Áreas / Programas

Organizaciones

A partir de identificar a los actores clave, debatir en plenario cuál es la postura u opinión que cada uno de ellos tiene sobre los temas abordados por nuestros proyectos y quiénes definen la opinión pública (qué actores sociales, qué medios de comunicación, qué grupos de poder, etc.).

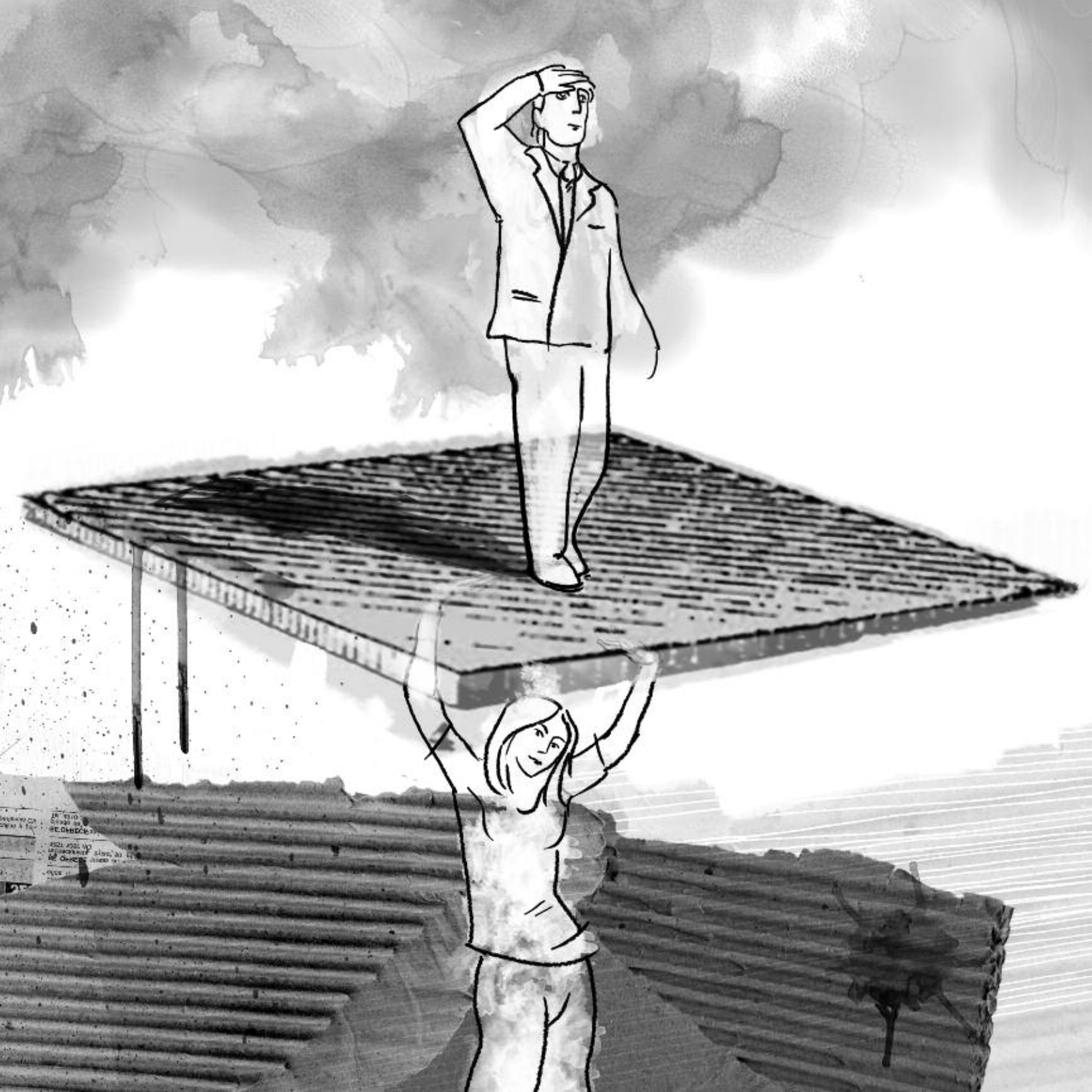
Evaluación:

En forma individual, cada participante escribe en una tarjeta una definición o frase que sintetiza qué significa para él/ella el espacio público en el que actúa la organización.

Sugerencias para la coordinación:

Es importante tratar de que todas las personas que concurren al taller participen activamente. Por eso es bueno que el/la coordinador/a dé la palabra a todos/as a través de preguntas.

Sugerimos leer detenidamente el capítulo 1 de este cuadernillo y profundizar el tema de los espacios públicos leyendo algunos otros materiales antes del taller.



2

Sólo una mitad.

Las barreras para lograr la equidad

Como señalamos en el primer cuadernillo de esta serie el género nos determina tanto en cuestiones que nos afectan a nivel individual, es decir como pensamos y actuamos, así como también en nuestras relaciones sociales, delimitando las tareas y/o trabajos que podemos realizar y los roles que se espera que desempeñemos en cada una de nuestras actividades según seamos hombres o mujeres.

El género, por ser una construcción social y cultural, es dinámica y que, a diferencia del sexo, puede modificarse. Por ello la búsqueda de mayor equidad entre varones y mujeres implica necesariamente un cambio en estas relaciones sociales. También implica una ineludible reflexión sobre nuestras maneras de pensar y sobre nuestras acciones cotidianas. Por lo tanto, esta idea de cambio involucra un proceso de transformación en la cultura de la que formamos parte y de los valores que ella sustenta.

La equidad entre varones y mujeres sigue siendo actualmente la aspiración de una cultura diferente, de una manera distinta de relacionarnos. En este capítulo intentaremos reflexionar sobre esta particular organización de nuestra sociedad y sus consecuencias para hombres y mujeres. En otras palabras, lo que podríamos cambiar, el horizonte al que queremos llegar.

2.1 Divide y reinarás (*La división del mundo en público y privado*)

El origen de la división del mundo en privado y público está relacionado con la aparición del sistema patriarcal de poder. El patriarcado (“gobierno de los pa-

Género: En un sentido amplio, es aquello que significa ser hombre o ser mujer en una cultura y un momento histórico determinado, y cómo este hecho define las oportunidades, roles, responsabilidades, formas de sentir y modos de relacionarse de una persona del mismo sexo o del opuesto.

dres”) se refiere a un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando formas diferentes a lo largo de la historia y que cuya “justificación” ha sido la capacidad biológica femenina de parir y su supuesta “debilidad”.



Fuente:

“La desigualdad no es un efecto de la naturaleza”

<http://nuestrohammam.blogspot.com/2007/08/masculino-femenino-segn-fran-noise.html>

“Una razón que generalmente se esgrime (para justificar el patriarcado) es la vulnerabilidad del cuerpo femenino durante el embarazo, el amamantamiento y la crianza de los niños. Se trata de una explicación a la que por cierto hay que tener en cuenta, pero que no resulta suficiente y ni siquiera es única: no hay una relación de causa y efecto entre la fragilidad de esos momentos particulares y la dependencia absoluta del sexo femenino con respecto al sexo masculino en todas las etapas de la vida, independientemente de las cuáles sean o pudieran ser las actividades o competencias de los individuos”.

(Francoise Heritier.)

Un poco de historia...

El patriarcado produjo una división de tareas, roles, capacidades y oportunidades en la que se reflejan desigualdades de poder que llegan hasta nuestros días. Estas desigualdades no son producto de diferencias biológicas sino explicadas y sostenidas por la cultura.

Un ejemplo claro es la división de la vida social entre lo público y lo privado que separa dos espacios (simbólicos y materiales) en los que se organizan las funciones de cada género y que distribuyen roles y recursos para ello. El primero sería el ámbito de la masculinidad, lo público, entendido como el mundo productivo, reconocido, de interés general, universal, político. El segundo sería el de la femineidad, lo privado entendido como el mundo reproductivo, familiar, cerrado, sin espacio ni interés en las agendas políticas porque pertenece a la esfera de lo que es íntimo. A pesar de esta división, los hombres también ejercen el poder dentro de la familia y en el ámbito doméstico.

“ Mi nombre es Esther, pero no importa ahora. Soy zapatista, pero eso tampoco importa en este momento. Soy indígena y soy mujer, y eso es lo único que importa ahora.

En este país fragmentado, vivimos los indígenas condenados a la vergüenza de ser el color que somos, la lengua que hablamos, el vestido que nos cubre, la música y la danza que hablan nuestras tristezas y alegrías, nuestra historia.

Nosotras las mujeres indígenas, no tenemos las mismas oportunidades que los hombres, los que tienen todo el derecho de decidir de todo. Sólo ellos tienen el derecho a la tierra y la mujer no tiene derecho como que no podemos trabajar también la tierra y como que no somos seres humanos.

Las mujeres indígenas no tenemos buena alimentación, no tenemos vivienda digna, no tenemos ni un servicio de salud ni estudios. No tenemos proyecto para trabajar, así sobrevivimos la miseria. Esta pobreza es por el abandono del gobierno que nunca nos ha hecho caso como indígenas y no nos han tomado en cuenta. No nos han tratado como cualquier cosa.

Nosotras, además de mujeres, somos indígenas, y así no estamos reconocidas. Nosotras sabemos cuáles son buenos y cuáles son malos los usos y costumbres. Malas son de pegar y golpear a la mujer, de venta y compra, de casar a la fuerza sin que ella quiere, de que no puede participar en asamblea, de que no puede salir en su casa. Por eso queremos que se apruebe la Ley de Derechos y Cultura Indígena. Es muy importante para nosotras las mujeres indígenas de todo México. Va a servir para que seamos reconocidas y respetadas como mujer e indígena que somos. Eso quiere decir que queremos que sea reconocida nuestra forma de vestir, de hablar, de gobernar, de organizar, de rezar, de curar, nuestra forma de trabajar en colectivos, de respetar la tierra y de entender la vida que es la naturaleza, que somos parte de ella.



Fuente:

Extracto del Discurso de la Comandante Esther del Ejército Zapatista de Liberación Nacional, pronunciado en el Palacio Legislativo Mexicano, el 28 de marzo de 2001.

Con este extracto, se realizó un documental que puede verse en:

<http://www.youtube.com/watch?v=4Yy2L3jUZbc>

El discurso completo, puede leerse en <http://www.rimaweb.com.ar/derechos/esther.html>

Esta división público-privado ha marginado principalmente la participación de las mujeres en la política, en las decisiones fundamentales de la sociedad, el acceso a la educación y al trabajo en condiciones de igualdad. En todos los casos se trata de situaciones de discriminación que vulneran sus derechos.

La división público-privado constituye un tema que ocupa un papel central en la lucha política feminista y en sus textos, que trata de demostrar que esta división no es natural sino que responde a una forma de organizar las relaciones sociales ente varones y mujeres a partir de un manejo desigual del poder.

La consigna más popular del movimiento feminista «lo personal es político», no sólo rechaza la separación tajante entre lo público y lo privado, sino que implica también que, para vivir en sociedades realmente democráticas y respetuosas de los derechos humanos, no puede ni debe trazarse distinción alguna entre los dos ámbitos.



Fuente: "Críticas feministas a la dicotomía público/privado" en *Perspectivas feministas en Teoría Política*. Paidós. 1996.

"El objetivo principal de esta consigna [«lo personal es político»] ha sido llamar la atención de las mujeres sobre la manera en la que se nos reclama a contemplar la vida social en términos personales.

Las feministas han hecho hincapié en cómo las circunstancias personales están estructuradas por factores públicos, por leyes, por políticas relativas al cuidado de las criaturas y por la asignación de subsidios propios del Estado del bienestar y por la división sexual del trabajo en el hogar y fuera de él. Por tanto, los problemas «personales» sólo se pueden resolver a través de medios y de acciones políticas".

(Carole Pateman)

Veamos un ejemplo de cómo los problemas que aparentemente son de la esfera de lo privado, en realidad son cuestiones que sólo pueden abordarse desde una mirada social y pública.

La violencia contra las mujeres fue – y en muchas comunidades sigue siendo – un tema tabú, invisible y complejo. Oculta bajo el manto de la privacidad, las prácticas violentas dentro de la familia, cuyas víctimas son casi siempre mujeres (pero también niñas, niños y ancianos/as).

Según todos los abordajes del problema, su origen está determinado por una desigualdad de poder entre los géneros, en el cual la mujer se transforma en una “pertenencia” del varón, que debe someterse a sus deseos y necesidades. La violencia no es innata ni genética sino aprendida de modelos familiares y sociales. Que, además, muchas veces es estimulada como un recurso válido para interactuar en sociedad y “resolver” los conflictos.

La violencia contra la mujer no es un episodio aislado que irrumpe en el ámbito del hogar sino situaciones reiteradas, con características que implican altos niveles de riesgo y un profundo deterioro psicofísico de quienes la padecen.

Cuando alguien se entera de una situación de violencia en una pareja, la reacción más frecuente es a pensar “esto es un problema de ellos dos. Nadie se puede meter en la vida de los demás”. Ese pensamiento excluye toda responsabilidad social e institucional, fortaleciendo situaciones en las que se violan los derechos humanos de las mujeres. La resolución de estos conflictos no es posible en el ámbito familiar ya que todos sus miembros están involucrados y no cuentan con las herramientas para abordar las cuestiones profundas que hacen aparecer la violencia, ni para sancionarla.

La violencia contra las mujeres está, por fortuna, pasando de concebirse como algo que se desarrolla en el ámbito de lo privado sin posibilidad de

Violencia de género:

Se define a la violencia de género como cualquier situación que por acción u omisión produce un daño dentro de una relación familiar o de pareja. Nos referimos a una variedad de situaciones y de manifestaciones que abarca la violencia física (empujones, golpes, bofetadas, patadas), psicológica (insultos, críticas constantes, aislamiento de familiares y amistades), sexual (obligar a la pareja a tener relaciones sexuales, imponer actos de carácter sexual contra la voluntad de la otra persona), o económica (privar de bienes económicos o quitar por la fuerza los ingresos obtenidos del trabajo).

incidencia externa, a un problema social y de derechos humanos que ha de resolverse socialmente. En este sentido se han aprobado leyes que sancionan la violencia de género y que promueven el desarrollo de políticas y servicios públicos para su prevención y atención. Lo que hasta hace poco tiempo era un problema “familiar” hoy es un tema que involucra al Estado y la sociedad en su conjunto.

2.2 Trabaja, trabaja... ¿alguna vez le pagan?

(La división sexual del trabajo: trabajo productivo vs. trabajo reproductivo)

La reproducción social: se refiere a todo lo que hace al cuidado y desarrollo de las personas y sus capacidades de trabajo. Pese a que no se pagan, son cruciales para la calidad de vida y tienen un valor económico en la medida que los productos y servicios que se brindan en el hogar tienen un precio en el mercado.

Una consecuencia de la separación de la vida en una esfera privada y otra pública ha sido la división del trabajo por sexo.

La división sexual del trabajo, en base a la cual se organiza nuestra sociedad, se considera una primera fuente de desigualdad en la vida de hombres y mujeres. El empleo remunerado (trabajo productivo en el mercado) y el trabajo realizado en el ámbito del hogar no remunerado (trabajo reproductivo) surgen como esferas diferenciadas a partir del desarrollo de las economías capitalistas industriales.

Desde esta concepción, los varones serán los principales proveedores de recursos económicos así como los encargados de proteger a las mujeres. Las mujeres, en cambio, serán las encargadas de mantener unida la familia y de cuidar su salud, de atender y entender a la pareja. Este modelo obliga a varones y mujeres a desarrollar roles y tareas de acuerdo a su género que obstaculizan la igualdad de oportunidades y su pleno desarrollo como personas.

Las mujeres y el mercado de trabajo

En casi todos los países del mundo, las mujeres todavía asumen una gran parte (o toda) la responsabilidad de la crianza y el cuidado de los hijos/as, del

cuidado de la familia y de la casa, la atención de los enfermos y ancianos, y otras labores de orden reproductivo. Tales tareas constituyen la base de la sociedad, puesto que generan población trabajadora sana, y al no ser remuneradas, constituyen ese motor invisible y barato que permite el rodaje económico de un país. De esta forma, la producción y reproducción están estrechamente ligadas y organizadas a través de relaciones de poder de las que hombres y mujeres no participan en pie de equidad.

Varias investigaciones aseguran que una mujer dedicada exclusivamente a las labores domésticas ocupa un promedio de 56 horas a la semana, que equivale a más o menos 8 horas diarias, y se ha calculado que las mujeres que trabajan fuera del hogar realizan tareas de la casa en un total de 36 horas semanales (CEDAL, 1995). Desde una perspectiva de equidad, podemos repensar el concepto de “doble jornada femenina”. A partir de la década de los ‘50 se comenzó a debatir el tema del conflicto de roles provocada por la dicotomía: trabajo versus familia. De acuerdo con la experiencia de diferentes países, la incorporación de la mujer en el mercado laboral no ha venido acompañada de una redefinición de los roles al interior de la familia. En consecuencia, las mujeres trabajan doble jornada sin recibir una remuneración por el trabajo reproductivo.



Fuente: Jelin, Elizabeth. Las mujeres y la cultura ciudadana en América Latina. UBA/CONICET. Trabajo preparado dentro del programa Women in the service of civil peace de la División de Cultura, UNESCO. Buenos Aires, Argentina. 1996.

Como consecuencia de sus responsabilidades reproductivas, las mujeres ven limitadas sus oportunidades de acceso a buenos empleos, sufren discriminación salarial y se encuentran mayoritariamente restringidas a aquellas tareas "típicamente femeninas" (o sea aquellas que copian el rol doméstico tradicional: servicio doméstico y servicios personales: secretarías, maestras y enfermeras). En los casos en que las mujeres realizan otro tipo de tareas que no son tradicionalmente "femeninas" sus posibilidades de ascenso y desarrollo profesional también se ven afectadas por su rol familiar .



Techo de cristal

"Imaginemos que quieren levantarse. Tienen fuerza y determinación, lo intentan pero no pueden. Hay un muro transparente que les impide hacerlo".

Son muchas las mujeres que, como metafóricamente describió la periodista Mar Arteaga viven a diario esta situación de desigualdad en sus puestos de trabajo.

Desde su creación en la década de 1970, la expresión "techo de cristal" simboliza las barreras invisibles que impiden a las mujeres avanzar y llegar hasta los puestos más altos de la dirección de empresas y organizaciones. Tanto en el trabajo como en la política y otros ámbitos públicos, esta barrera artificial -un muro transparente, pero sólido, hecho de actitudes y prejuicios - se mantiene en su sitio a pesar de las décadas de desarrollo social y avances en la igualdad entre géneros.

"Andrea y su marido compaginan los dos su trabajo con su vida personal y familiar. Cada uno de ellos va a buscar a su hija a la guardería a las cinco. Un día él y un día ella. Para compensar la hora y media que Andrea sale antes que sus compañeros de trabajo, llega una hora y media antes que ellos por la mañana. Sin embargo, Andrea percibe claramente, y le ha llegado de forma explícita por vías indirectas, que empieza a haber un "run run" en la empresa de que "esto de marcharse antes de la hora no está bien...". Su marido, sorprendentemente, no tiene este problema".

La responsabilidad que tienen las mujeres en la reproducción social influye así en el lugar que ocupan en el mercado laboral y determina que la inserción femenina en ese ámbito presente características diferentes con relación a la de los hombres:

→ en el acceso: la proporción de mujeres que participan en el mercado laboral es inferior a la de los hombres.

→ en las formas de inserción: existen notorias asimetrías entre hombres y mujeres respecto a la duración de la jornada laboral, tipos de ocupación, la ubicación jerárquica.

→ en los resultados obtenidos: las diferencias salariales por sexo constituyen el aspecto más explícito de las disparidades.

Los Estados han aprovechado esta situación para evitar la inversión en políticas públicas que compensen el trabajo invisible de las mujeres.

“En América Latina hay una enorme carencia de entidades de apoyo a las mujeres y un gran déficit en este sentido. Para disminuir la brecha salarial y la doble jornada se necesitan guarderías para todos los hijos de los trabajadores hombres y mujeres, organismos públicos de atención y cuidados familiares para enfermos y adultos mayores y avanzar en las responsabilidades familiares compartidas. Si no logramos culturalmente cambiar la cabeza de los hombres y las mujeres para compartir las tareas del hogar no avanzaremos aunque tengamos guarderías, porque al regresar a la casa la mujer sigue trabajando como hasta ahora. Y lo planteamos no desde una cuestión esencial hacia las familias sino considerando que se trata de derechos a efectivizar”.



Olga Hammar. LAS 12, 16/06/09

Por su parte, el **trabajo comunitario** de las mujeres en actividades barriales, en esfuerzos cooperativos de cuidado de niños y niñas, tampoco está remunerado, ni es necesariamente una expresión de autonomía o poder de decisión. A menudo, es un trabajo voluntario y gratuito, una extensión del trabajo doméstico al ámbito comunitario, con lo cual puede fácilmente convertirse en invisible y por lo tanto desigual.

En el caso de que el trabajo sea remunerado la diferencia en la valoración del mismo se evidencia en los cobros según jerarquías: el personal técnico percibe un salario mayor al de promotores/as u operadores/as de campo, etc. También en nuestras propias organizaciones es interesante observar las diferencias por género en los trabajos realizados por hombres y mujeres.

La división sexual del trabajo no solamente está en la base de las limitaciones para la participación económica de las mujeres sino también para la participación política y social. La posibilidad de participar en actividades ciudadanas y políticas, en el marco de condiciones de trabajo como las que hemos descrito, se tornan una tercera carga que la mayoría de las mujeres no tiene posibilidades de asumir. Una vez más, el lugar inequitativo relega a las mujeres en el debate de los temas públicos y los lugares de toma de decisiones.

En síntesis

En toda sociedad se establecen tres tipos de trabajo con valores y espacios diferenciados:

→ **Trabajo productivo:** *es el trabajo que genera ingresos monetarios y que se contabiliza en los censos y estadísticas nacionales.*

→ **Trabajo reproductivo:** *cuidado y mantenimiento del hogar y de sus miembros, gestión y cuidado de niños y niñas, preparación de los alimentos, recolección de agua, atención a la salud familiar, etc. Este tipo de trabajo no tiene valor monetario cuando se realiza en el marco familiar.*

→ **Trabajo comunitario:** *la organización colectiva de eventos sociales y de servicios. Este tipo de trabajo no está considerado por los análisis económicos, a pesar de que requiere muchas horas de trabajo voluntario y que tiene un fuerte impacto en la calidad de vida de las personas más pobres.*

Pensar desde la mirada de género en una redefinición de los roles femeninos y masculinos, así como en políticas públicas acordes implica una nueva definición del trabajo, donde lo que hasta ahora era invisible sea reconocido y valorado como tal y con posibilidades de ser redistribuido. Y en esta tarea todas y todos estamos involucrados, y en especial, el Estado.

2.3 Lo personal y lo político.

Los roles tradicionalmente femeninos han alejado a las mujeres de los temas públicos y les han impedido participar en igualdad de condiciones para aportar su mirada y sus experiencias. El mundo “público” ha sido pensado y organizado de acuerdo al modelo masculino y aparece como “ajeno” e incluso “hostil” para las mujeres.

A pesar de haber conseguido una gran cantidad de derechos políticos, sociales y económicos, todos los estudios señalan una gran distancia entre la igualdad formal, escrita en las leyes, y la real, vivenciada en todos los ámbitos sociales.

“En la medida que las mujeres se han ido integrando (incorporando) en el mercado laboral, ha ido desapareciendo el modelo familiar “hombre proveedor de ingresos-mujer ama de casa” y se ha ido abriendo paso un nuevo modelo que tiende a consolidarse: el hombre mantiene su rol casi intacto pero la figura del ama de casa tradicional tiende a desaparecer, lo cual no significa que ésta abandone sus tareas de cuidadora y gestora del hogar, sino que de hecho asume el doble papel, el familiar y el laboral.

Como consecuencia las mujeres nos enfrentamos prácticamente en solitario a la conciliación de los tiempos y trabajos en el espacio privado y público. Una



mujer que tenga a otras personas a su cargo, que trabaje y que además participe activamente en el ámbito público, se enfrenta a la triple jornada. Para hacer compatibles todos estos espacios nos convertimos en especialistas en la utilización del tiempo y la gestión de actividades que se desarrollan en diversos planos.

Fuente: Carrasco, Cristina.
¿Conciliación? No, gracias. Hacia una nueva organización social.
En *Malabaristas de la Vida. Mujeres, tiempos y trabajos*. Editorial. Icaria Barcelona 2003. Pág. 28.

Podemos estar presentes en una reunión a la vez que con una llamada solucionamos una emergencia en el hogar. ¿Quién de nosotras no ha estado pendiente de lo que ocurre en casa mientras asistimos a un comité?

Para hacer compatibles ambos mundos nos hemos visto obligadas a desarrollar nuevas estrategias de relación y de cuidado, grandes dosis de resistencia y la renuncia al tiempo que nos es propio”.

Muchas veces impulsadas por la necesidad y por la vocación, un importante número de mujeres intentan hacerse camino en el debate en los espacios públicos. Desde la política, las organizaciones y movimientos sociales, sindicales y empresariales, las mujeres buscan romper el cerco que les impone la vida familiar y laboral. Sin embargo este camino también está lleno de espinas y costos personales.

Ante esta realidad se requiere lo que ya se ha formulado como “nuevo contrato social”, es decir, el compromiso entre hombres y mujeres para compartir las responsabilidades públicas y privadas, de forma que no haya impedimentos para ninguno de los sexos en el desarrollo de cualquier actividad.

Quiero saber más sobre...

25

Doble y triple jornada laboral

Carrasco, Cristina. “¿Conciliación? No, gracias. Hacia una nueva organización social”.

En *Malabaristas de la Vida. Mujeres, tiempos y trabajos*. Editorial. Icaria Barcelona 2003.

Iniciativas para un nuevo contrato social

<http://www.mujeresprogresistas-a.org/nuevocontratosocial.htm>

<http://conciliacontacto.blogspot.com/>

Un mundo al revés

Objetivo:

Reflexionar sobre la división sexual del trabajo.

Cantidad de participantes:

10 a 20 participantes de ambos sexos.

Desarrollo de la actividad:

1. Reunidos en subgrupos mixtos de 4 o 5 personas, proponer la lectura de la siguiente historia

«UN MUNDO AL REVÉS»

– Vengo por el anuncio señora.

– Bien -dice la jefa de personal- siéntese.

¿Cómo se llama usted?

– Bernardo.

– Señor o señorito.

– Señor.

– Deme su nombre completo.

– Bernardo Delgado de Pérez.

– Debo decirle, señor de Pérez que actualmente a nuestra dirección no le gusta emplear varones casados. En el departamento de la señora Moreno, para el cual nosotros contratamos el personal, hay varias personas con licencia por paternidad. Es legítimo que las parejas jóvenes deseen tener hijos, nuestra empresa, que fabrica ropa de bebé, los anima a

tener hijos; pero el ausentismo de los futuros padres y de los padres jóvenes constituye un problema para la marcha efectiva de nuestro negocio.

– Lo comprendo, señora pero ya tenemos dos hijos y no queremos más.

Además uso métodos anticonceptivos.

– Bien, en ese caso sigamos. ¿Qué estudios tiene usted?

– Estudie secretariado ejecutivo y asistente administrativo.

Me habría gustado estudiar para contador; pero en mi familia éramos cuatro y mis padres dieron prioridad a las chicas, lo que es muy normal. Tengo una hermana médica y otra ingeniera mecánica.

– ¿En qué ha trabajado usted últimamente?

– Básicamente hice suplencias en trabajos de media jornada ya que me permitía ocuparme de mis hijos mientras eran chicos.

– ¿Qué profesión desempeña su esposa?

– Es jefa de obras de una empresa de construcciones metálicas. Pero está estudiando arquitectura, ya que en el futuro tendrá que sustituir a su madre que es la que creó el negocio.

- Volviendo a usted. ¿Cuáles son sus pretensiones?

- Bueno...

– Evidentemente, con un puesto de trabajo como el de su esposa usted deseará un sueldo de complemento, unos pesos para gastos personales como todo varón desea tener para sus caprichos y sus trajes. Le ofrecemos 1200 pesos para empezar y un bono por cumplimiento.

Fíjese en este punto, señor Pérez, el cumplimiento es absolutamente indispensable en todos los puestos. Ha sido necesario que la empresa crease este bono para animar al personal a no faltar por tonterías. Hemos conseguido disminuir el ausentismo masculino a la mitad. Sin embargo hay señores que faltan con el pretexto de que el hijo tiene tos o que hay paro docente en la escuela. ¿Cuántos años tienen sus hijos?

– La nena 6 y el nene 4. Los dos van al colegio y yo los busco a la tarde cuando salgo del trabajo, antes de hacer las compras.

– ¿Si se enferman tiene usted algo previsto?

– Su abuelo puede cuidarlos, vive cerca.

– Muy bien, gracias señor de Pérez. Ya le comunicaremos nuestra respuesta dentro de algunos días.

El señor de Pérez salió de la oficina lleno de esperanza. La jefa de personal se fijó en él cuando salía. Tenía las piernas cortas, la espalda un poco encorvada y se le estaba cayendo el pelo. «La señora Moreno detesta a los pelados» recordó la responsable de la contratación. Y además le habría dicho «más bien uno alto, rubio, con buena presencia y soltero». Bernardo Delgado señor de Pérez recibió tres días más tarde una carta que empezaba diciendo: «Lamentablemente...».

Adaptado de F. Lagarde, en "El sistema sexo-género. Módulo 1. Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional". Cinterfor. Disponible en http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/guia_gen/pdf/mod1.pdf

Desarrollo de la actividad (continuación):

2. Debatir grupalmente las siguientes preguntas y anotar en un papel afiche las conclusiones:

- | | |
|---|---|
| a. ¿Qué sentimientos les produjo esta lectura? | Reunidos en plenario cada grupo presenta los resulta- |
| b. ¿Cuáles son las causas que han provocado esos sentimientos? | dos de su discusión. La coordinación pide que los/las participantes propongan medidas que ayuden a superar las discriminaciones de género en el mercado la- |
| c. ¿Por qué no se contrata al candidato? | boral y en la vida familiar. Las propuestas se anotan |
| d. ¿Creés que este tipo de situaciones se dan en nuestra sociedad? | en un papel afiche como conclusión de la actividad. |

Evaluación:

Se puede colgar un papel afiche y proponer a las/os participantes que hagan un graffiti o un mensaje relacionado con el tema del taller y/o de qué les aportó el trabajo grupal.

Sugerencias para la coordinación:

Es importante tratar de que en todos los subgrupos haya integrantes hombres y mujeres y que todas las personas que concurren al taller participen activamente.

Llevar al grupo a tratar construir consensos que demuestren la riqueza del diálogo entre los géneros.

Sugerimos leer detenidamente el capítulo 2 de este cuadernillo y profundizar el tema de la división sexual del trabajo leyendo algunos otros materiales antes del taller.

El valor de los tiempos...

Objetivo:

Reflexionar sobre los diferentes tipos de trabajo que realizan las personas.

Cantidad de participantes: 10 a 20 personas.

Desarrollo de la actividad:

1. Dividir a las personas que participan en subgrupos de 5 a 6 integrantes, garantizando que haya varones y mujeres en cada uno de ellos. Cada subgrupo elige a un varón y una mujer entre sus integrantes y se les pide que anoten detalladamente todas las actividades que realizan a lo largo de una semana y cuántas horas destinan a cada una de ellas (en el trabajo, en la casa, en organizaciones comunitarias, en actividades sociales o políticas).
2. En dos papeles afiche (uno para las actividades del varón y otras para la mujer) se ordenan las actividades en el siguientes cuadro, dejando la última fila en blanco:

1. Rol Reproductivo (lavar, limpiar planchar, cuidar, cocinar, hacer compras, cuidar/criar hijos, cuidar familiares, atender animales, reuniones escolares, reuniones familiares, etc.).

1. Lavar

6 hs/ semana

2. Rol Productivo (trabajo remunerado).

1. Trabajo en oficina

30 hs/ semana

3. Rol Comunitario (tareas voluntarias, reuniones, asambleas, participación en reuniones, etc.).

1. Reunión en el comedor comunitario

4. Rol de Representación Política (participación en puestos de decisión en ong's, partidos políticos, sindicatos, colegios profesionales. Cargos públicos ejecutivos o electivos).

3. La persona que coordina el taller pide a cada grupo que ahora coloque en la columna donde figuran la cantidad de horas por cada actividad, el precio que le asigna el mercado a cada una de ella.

Por ejemplo, lavar la ropa cuesta \$ 10 la hora. Una vez asignado el precio a cada actividad, se realiza la suma para el varón y para la mujer. En Plenario se debate en base a las siguientes preguntas:

→ ¿Coincide la suma con lo la plata que percibe esa persona por mes?

→ ¿Cuáles son las actividades que no se pagan con dinero?

¿Quién las realiza más frecuentemente, el varón o la mujer? ¿Por qué?

→ ¿Cuáles son las actividades más valoradas socialmente?

¿Quién las realiza más frecuentemente, el varón o la mujer? ¿Por qué?

Evaluación: Cada participante en una tarjeta completa la frase “En este taller aprendí que...”

Todas las tarjetas se pegan en un papel afiche para que puedan ser leídas por el grupo.

Sugerencias para la coordinación: Es importante tratar que todas las personas que concurren al taller participen activamente. Por eso es bueno que el/la coordinador/a dé la palabra a todos/as a través de preguntas. Sugerimos leer detenidamente el capítulos 2 de este cuadernillo y profundizar el tema de roles de género leyendo algunos otros materiales antes del taller.



3

Desde adentro.

Las organizaciones y la perspectiva de género.

En los capítulos anteriores hemos analizado algunas de las fuentes de discriminación de género en las sociedades contemporáneas. Sin embargo creemos que es necesario trasladar estos problemas a nuestros ámbitos de trabajo, las organizaciones.

En muchos casos las propias organizaciones comprometidas con el cambio social no han tomado suficiente conciencia que el desarrollo, la construcción de la democracia social y la mejor calidad de vida no pueden separarse de la búsqueda de mayores niveles de equidad entre varones y mujeres. Y que muchas veces las desigualdades y discriminaciones de género están dentro de sus propias estructuras, prácticas y valores. Como señala Natalia Navarro Oliván, *“la idea básica es que las organizaciones desiguales en sí mismas, en sus diferentes componentes, incluyendo la cultura organizacional, transfieren desigualdades en sus actuaciones, proyectos y programas”*

Intentaremos en este apartado analizar cómo podemos incorporar el análisis y la perspectiva de género, tanto en el funcionamiento mismo de nuestras organizaciones como en todas las acciones que lleva adelante a través de estrategias, proyectos y programas.

Fuente:

Navarro Oliván, Natalia. Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro-equidad. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). San Salvador. 2007.

3.1 Organizaciones equitativas

Actualmente, y en el mejor de los casos, se observa que el tratamiento del “género”, en las organizaciones que se lo plantean, se limita a las capacitaciones en planificación, jornadas, charlas y conferencias sobre el tema, entendidas

como transmisión de herramientas técnicas y transmisión de una jerga o una “memorización de definiciones”. Esto conlleva una comprensión limitada acerca de lo que significa la perspectiva de género.

Consideramos necesario ampliar estas instancias y pensar el género de una manera más profunda para que no quede en los conocimientos de algunas personas de cada institución sino que se convierta en un cambio que trascienda lo individual, que sea un cambio organizacional. Es decir, que las organizaciones sean en sí mismas equitativas, para todas las personas que forman parte de ella.

Nuestras organizaciones están formadas por hombres y mujeres que desarrollan tareas con un objetivo. Proponemos entonces mirar a las organizaciones como instituciones que dan y reproducen trabajo, establecen relaciones sociales y laborales, otorgan valores y espacios heterogéneos según las diferentes tareas, y donde también se juegan cuestiones relacionadas con las diferencias de género.

Pero ¿cómo lograr que el análisis de género se filtre en la estructura de una organización? Esto implicaría detectar y repensar los privilegios existentes –evidentes y ocultos-, las maneras de hacer, de trabajar y los comportamientos habituales –rutinas-, revisar cómo se construyen las nociones de lo masculino y lo femenino y ver cómo se asignan tareas, valores y recursos en función de ello, cómo se privilegian algunas formas de trabajo, prácticas y valores, lo que se dice, cómo se piensan algunos temas, etc.

Natalia Navarro Oliván propone un modelo de enfoque intraorganizacional que ofrece la oportunidad de repolitizar el análisis de género, ya que permite partir de las propias vivencias, indagar en las propias creencias y modos de trabajo para diseñar cambios a la medida de nuestras organizaciones.

Esta idea de lograr un cambio en nuestra organización implica cambiar la “cultura organizacional”. La misma comprende los significados compartidos por las personas que integran una organización, los símbolos, rituales, creen-

cias y modelos en los que se materializa (o no) la dominación de 'lo masculino'. Todo aquello que se considera correcto, válido e importante: los valores, la historia y las prácticas cotidianas que constituyen el 'modo normal de trabajo' de las organizaciones. Esto incluye también los sistemas de incentivos que propician unos tipos de comportamientos y no otros; las instancias de comunicación y de toma de decisiones que otorgan poder a algunas personas y excluyen a otras.

Se trata de revisar y cuestionar también el modo en que construyen lo femenino y lo masculino en nuestra organización, en su estructura, más allá de sus proyectos: la idea principal es que los cambios deben extenderse ampliamente por todos los niveles de una organización.

Orientaciones para iniciar un proceso de transformación de nuestra organización.

Para que las organizaciones produzcan cambios equitativos desde una perspectiva de género tienen que cambiar su modo de trabajo y sus prácticas cotidianas.

Los cambios pueden ser impulsados de diferentes maneras, por el equipo conductor de una organización para luego ser trabajado por todo el grupo, o como un proceso de aprendizaje organizacional colectivo, de creación de conocimiento que implique la toma de conciencia a partir de las propias vivencias personales.

Pero, más allá de cómo se origine e inicie esta idea de cambio, lo importante es que el mismo debe implicar una revisión que afecte tanto lo visible como lo invisible, es decir, los significados, valores y creencias de nuestra organización -que pueden tener sesgos de género- y que por lo tanto son las más difíciles de detectar y de modificar. Esto significa que afecta tanto lo personal como lo colectivo, lo subjetivo y lo intersubjetivo.

Les proponemos revisar la organización en tres niveles: el político, el estructural y el cultural.

Momentos e implicaciones de un proceso de cambio pro equidad en una organización.

Para lograr el cambio que venimos mencionando debemos incorporar la perspectiva de género en los tres diferentes niveles señalados, de manera transversal y planificando acciones y estrategias para el cambio en cada nivel.

Un primer nivel **Político** hace referencia al ideario, misión, carta fundacional, documentación de la entidad, tipo de proyectos, lenguaje, etc. correspondiente a la organización.

Veamos algunas preguntas que pueden guiar la tarea:

- > Nuestra organización, ¿podemos identificar su misión y su visión?
¿Y sus valores?
- > La misión, visión, valores y objetivo ¿están plasmados en algún documento?
¿Cuáles son?

Si la respuesta es no, hay que empezar por dar ese primer paso. Si es sí, una actividad que debería realizar el grupo es analizarlos a la luz de las siguientes preguntas:

- > En esos documentos ¿se hace referencia a la equidad de género?
- > ¿La equidad de género está pensada sólo para ser incluida en los proyectos o se tiene en cuenta también para la vida interna de la organización?
- > ¿Qué dimensiones debería tener en cuenta la organización si quiere desarrollar una política interna para conseguir la equidad de género? Por ejemplo, formas de denuncia de situaciones de discriminación o acoso; reglas claras para la promoción de ascensos o aumentos de salarios; sistemas para promover a las mujeres a niveles de liderazgo; una estrategia para conciliar la vida laboral y las responsabilidades familiares.

El **Nivel Estructural** refiere a dónde y cómo se sitúan hombres y mujeres en la estructura organizativa, y qué tipos de trabajos se les asignan. A la rutina de trabajo y las normas de cada organización que también regulan el vínculo entre las personas.

En este nivel se plantea la creación de nuevos procesos y mecanismos que faciliten la equidad de género (guías o documentos de trabajo). Entre las medidas más destacadas a realizar en este nivel encontramos: incentivar al equipo para capacitarse en cuestiones de género, revisar los criterios de selección y promoción del personal, establecer mecanismos que aseguren la participación de las mujeres en la planificación de las acciones y en la organización en general.

Algunos ejemplos de preguntas para repensar a nuestra organización en este nivel:

> ¿Cuántas personas trabajan en nuestra organización?

¿Cuántas perciben un salario por el trabajo que desarrollan?

> ¿Cómo es el organigrama de nuestra organización?

Es importante que se incluya a todas las personas que participan de ella, incluso quienes trabajan en forma voluntaria.

> ¿Quiénes son las personas encargadas de liderar y representar a la organización?

¿Cómo se eligen?

¿Hay alguna mujer en el grupo líder?

> ¿Cómo se toman las decisiones organizacionales?

¿Participan todas las personas que forman parte de la organización?

¿Se consulta en igualdad de condiciones a varones y mujeres?

> ¿Cómo se distribuyen las tareas?

¿Quiénes son las personas encargadas de distribuir las?

¿Hay tareas “de hombres” y tareas “de mujeres”?

Por último, el **Nivel Cultural** remite al sistema de creencias y valores que determinan las reglas no escritas de la organización y que generalmente reproducen las inequidades de género que vemos en la sociedad al interior de las propias organizaciones. La mejor forma de hacer visibles esos problemas es realizando un trabajo de reflexión individual que luego se pueda trabajar grupalmente.

Algunas preguntas que pueden guiar la reflexión individual:

- > ¿Qué significa para vos conciliar la vida personal y laboral?
- > ¿Cuál es tu situación familiar-personal?
- ¿Se toma en cuenta tu situación personal-familiar en el trabajo cotidiano?
- > ¿Hay espacios para discutir con el grupo este tipo de cuestiones?
- ¿Son suficientes?
- > ¿Han aparecido conflictos?
- ¿Hay mecanismos para trabajar los conflictos internos? ¿Son suficientes?
- > ¿Qué aportan las mujeres en esta organización? ¿Y los hombres?
- > ¿Crees que se dan desigualdades de género dentro de la organización?
- ¿Cuáles? ¿En que ocasiones se producen? ¿Por qué?
- > Si existen ¿cómo podrían superarse?

En síntesis

La posibilidad de accionar en los diversos niveles mencionados implicará lograr cambios profundos y reales en relación al género en nuestras organizaciones. No es un camino fácil ni rápido. Es un proceso lento pero necesario, que irá incorporando nuevas formas de ver las relaciones entre las personas y desarrollando ideas para evitar situaciones de discriminación. Como toda actividad que desarrollan personas reales, con vivencias, emociones y experiencias, es impredecible el rumbo que puedan tomar, pero el riesgo vale la pena. La decisión de una organización de repensarse en clave de género es una puerta para el desarrollo de relaciones más horizontales y democráticas, que pueden hacerse también más sensibles y atentas a las necesidades de la comunidad.

Quiero saber más sobre...

Las organizaciones y el género y procesos de cambio organizacional pro-equidad

Navarro Oliván, Natalia. *Desigualdades de género en las organizaciones. Procesos de cambio organizacional pro-equidad. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).* San Salvador. 2007. Disponible en:

http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_477_CAMBIO_ORGANIZACIONAL.pdf

Navarro Oliván, Natalia. *“Cambiar el chip: revisión de algunos conceptos para poder impulsar cambios organizacionales en pro de la equidad de género en Género de la Cooperación al Desarrollo: una mirada a la desigualdad.* ACSUE-Las Segovias. 2000.

Bastardes Tort, Clara y Franco Ortiz, Laia. *Estudio diagnóstico: la perspectiva de género en el trabajo de las ONGD catalanas.* Comisión de género de la FCONGD. 2006. Disponible en:

<http://www.pangea.org/fcongq/DOCUMENTOS/Diagn-FCONGD-%5BES%5D.pdf>

Pensando nuestras organizaciones...

Objetivo: Identificar los diferentes roles que ocupan hombres y mujeres dentro de nuestra organización.

Cantidad de participantes: los integrantes de nuestra organización, de ambos sexos.

Recomendaciones: Para lograr la participación de todas las personas de la organización en igualdad de condiciones se sugiere convocar a un/a coordinador/a externo/a que tenga trayectoria en cuestiones organizacionales y de género.

Desarrollo de la actividad:

1. En subgrupos registrar de 5 o 6 los roles que ocupan los integrantes de la organización de acuerdo a si son hombres o mujeres y describirlos. Tener en cuenta las jerarquías y lo que implica cada tarea. También si es remunerada o no. Escribir las conclusiones en un papel afiche.
2. En plenario, comparar las conclusiones de los grupos y debatir sobre los roles de varones y mujeres, si existen situaciones de discriminación, si existen barreras para acceder a ciertos puestos o lugares, etc

Sugerencias para la coordinación: Es importante tratar de que en todos los subgrupos haya integrantes hombres y mujeres y que todas las personas que concurren al taller participen activamente.

En la puesta en común es importante analizar las posibles inequidades de género que surjan del debate, intentando que no se transforme en una actividad de “condena” sino una realidad que habrá que abordar entre todos/as para modificarla.

Sugerimos leer detenidamente el capítulo 3 de este cuadernillo y profundizar el tema de equidad en las organizaciones leyendo algunos otros materiales antes del taller.

3.2 Haciendo foco

(La planificación con enfoque de género)

En el apartado anterior reflexionamos sobre la perspectiva de género en la vida interna de nuestras organizaciones para que se convierta en un cambio que trascienda lo individual, que sea un cambio organizacional. Para lograrlo, es necesario que todas y todos participen desde diferentes espacios, tomando parte de las decisiones y el compromiso por una sociedad más equitativa para hombres y mujeres.

En este sentido y para analizar e implementar aquello que le da sentido a nuestra organización –las acciones, proyectos y actividades- la planificación participativa con enfoque de género constituye una buena herramienta para lograrlo ya que nos permite identificar problemas, necesidades y aspiraciones siempre desde una mirada que incluye a varones y mujeres en pie de igualdad. Con base en esta identificación, podemos priorizar las acciones que se deben desarrollar en las comunidades y grupos con el fin de alcanzar los objetivos que nos proponemos, así como los roles que asignamos a las personas que participan en las acciones que emprendemos.

Un poco de historia...

Incorporar el enfoque de género en las políticas, proyectos y actividades que implementan tanto organismos del Estado como organizaciones sociales y comunitarias no ha sido y aun no lo es, una tarea sencilla. A lo largo de los años la cuestión del género fue pensada desde diferentes perspectivas y maneras de concebir las relaciones entre hombres y mujeres y los roles asignados a cada uno de ellos en esos mismos proyectos y actividades.

Veamos algunos ejemplos de proyectos “para” y “de” mujeres y otros basados en la equidad de género:

Rol de las mujeres

Participación de las mujeres

Participación de los varones

Beneficiarias

> Receptoras de recursos o servicios

> No participan

Trabajadoras
Comunitarias

> Reciben recursos
y gestionan servicios comunitarios.

> No participan

Gestoras
de microemprendimientos
productivos

> Reciben y deciden la utilización de recursos.
> Se capacita para la gestión de microem-
prendimientos y el trabajo con otras mujeres.

> No participan

Promotoras de proyectos
sociales y económicos.

> Diseña, ejecuta y evalúa proyectos
de desarrollo junto a otras mujeres.
> Se capacita laboralmente.
> Se capacita para la gestión de proyectos.
> Se capacita en trabajos en red
con otras organizaciones y el Estado.
> Se capacita en la obtención
y gestión de recursos.
> Se capacita en el liderazgo de grupos.

> No participan.

Perspectiva de género

- > La mujer en su rol de madre y ama de casa.
- > Depende de un hombre proveedor.

- > La mujer en su rol de madre y ama de casa.
- > Depende de un hombre proveedor.

- > Las mujeres pueden contribuir al desarrollo de sus familias y comunidades complementando la economía familiar.
- > La economía sigue liderada por un varón.

- > Las mujeres son un factor estratégico en el desarrollo de sus familias y comunidades.
- > Obtiene una remuneración por su trabajo.
- > Se empodera en su familia y comunidad.

Resultados

- > Obtención de recursos materiales y servicios mientras dura el proyecto.
- > Mejora algunos aspectos de la vida de las familias

- > Obtención de recursos y capacidades para el desarrollo de servicios comunitarios

- > Obtención y generación de recursos económicos para la familia y la comunidad sin una inserción en el mercado de trabajo formal.

- > Obtención y generación de recursos económicos para la familia y la comunidad con una inserción en el trabajo formal.
- > Puede liderar procesos de desarrollo en su comunidad.

Ejemplos

- > Programas de controles de salud materno-infantiles
- > Programas de atención a la pobreza.

- > Proyectos de comedores comunitarios o promotoras de salud

- > Proyectos de microemprendimientos productivos familiares o de baja escala.

- > Proyectos de desarrollo comunitario y/o de desarrollo local

Rol de las mujeres

Promotoras de proyectos en equidad junto con los varones.

Participación de las mujeres

- > Diseña, ejecuta y evalúa proyectos de desarrollo junto a otras mujeres y varones.
- > Participa del espacio público junto a los varones.
- > Se capacita laboralmente.
- > Se capacita para la gestión de proyectos.
- > Se capacita en trabajos en red con otras organizaciones y el Estado.
- > Se capacita en la obtención y gestión de recursos.
- > Se capacita en el liderazgo de grupos
- > Se capacita en perspectiva de género.

Participación de los varones

- > Diseña, ejecuta y evalúa proyectos de desarrollo junto a mujeres y varones.
- > Participa del espacio público junto a las mujeres.
- > Se capacita laboralmente.
- > Se capacita para la gestión de proyectos.
- > Se capacita en trabajos en red con otras organizaciones y el Estado.
- > Se capacita en la obtención y gestión de recursos.
- > Se capacita en el liderazgo de grupos
- > Se capacita en perspectiva de género.

Perspectiva de género

- > Tanto mujeres como varones son un factor estratégico en el desarrollo de sus familias y comunidades.
- > Se identifican los problemas en base a necesidades de hombres y mujeres.
- > Se analizan las diferencias de poder entre varones y mujeres.
- > Se trabaja para la equidad de derechos, participación y responsabilidad de mujeres y varones en la vida familiar, laboral y en el espacio público.
- > Se promueve el empoderamiento de mujeres y varones en igualdad de condiciones para la participación en el espacio público.

Resultados

- > Mujeres y varones de una comunidad se movilizan para un cambio social.
- > Se fortalece la participación local.
- > Se consiguen nuevas relaciones entre varones y mujeres en el ámbito familiar y comunitario.
- > Se promueven nuevos liderazgos de mujeres y varones.
- > Mujeres y varones intervienen en las decisiones públicas y en las políticas a nivel local.
- > Se favorece la inclusión de varones y mujeres en el mercado de trabajo formal.

Ejemplos

- > Proyectos de desarrollo local con perspectiva de género o pro-equidad.

Quiero saber más sobre... La incorporación del género en los proyectos de desarrollo

De la Cruz, Carmen. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo.* EMA-KUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. 1998. Disponible en: http://82.103.138.57/ebooks/0000/0394/12_EMA_GUI.pdf 45

MUGARIK GABE. ONG de Cooperación al Desarrollo. *"Aplicando la perspectiva de género"*. 2001. Disponible en: http://www.mugarikgabe.org/index.php?option=com_docman&task=doc_details&gid=15

Meentzen, Ángela y Gomáriz, Enrique. *Aplicando la democracia de género. Estudio sobre la implementación metodológica y operativa de la Democracia de Género en la planificación y evaluación de proyectos.* Fundación Heinrich Böll. Departamento de Evaluación. 2002.

Bastardes Tort, Clara y Franco Ortiz, Laia. *Estudio diagnóstico: la perspectiva de género en el trabajo de las ONGD catalanas.* Comisión de género de la FCONGD. 2006. Disponible en: <http://www.pangea.org/fcongd/DOCUMENTOS/Diagn-FCONGD-%5BES%5D.pdf>

Como vemos, las formas de concebir el rol de las mujeres y varones condiciona el carácter de los proyectos y sus resultados. Las experiencias en todo el mundo señalan que el camino hacia la equidad es progresivo y que implica un aprendizaje de las organizaciones y de la comunidad. En este sentido, es imposible llegar a implementar proyectos de desarrollo con equidad si no se ha trabajado para concientizar a los diferentes actores sociales de la necesidad de pensar las relaciones de poder y género dentro de un grupo o comunidad. Por este motivo cada organización tendrá que evaluar qué tipo de proyectos son viables en su contexto social.

Lo importante es poner a la equidad en nuestro horizonte de cambio deseado y dar los pasos posibles en ese sentido.

Creemos que es necesario que las organizaciones al menos piensen en las siguientes cuestiones y las pongan en relación con la vida de las personas y comunidades con las que trabajan:

- › Partir del reconocimiento de la relación subordinada de las mujeres. Es decir que las organizaciones deben analizar las relaciones de género en cada situación y realidad específica en la que van a actuar, teniendo en cuenta otras posiciones vitales tales como la pertenencia a un grupo social, étnico, de edad, etc.
- › Promover la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de poder entre varones y mujeres en las políticas, proyectos y programas de desarrollo.
- › Asumir 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.

› Buscar el “empoderamiento” de las mujeres y de los colectivos en desventaja incluyendo la satisfacción de las necesidades prácticas de género como la alimentación, vivienda, agua y autosuficiencia económica, la educación y la inserción laboral.

› Buscar la superación de las desigualdades estructurales a través del poder de movilización de la comunidad.

› Considerar que tanto mujeres como hombres deben participar en la identificación de los problemas (y en el diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales) para resolverlos.

Un aporte esencial de estas nuevas maneras de pensar las relaciones entre varones y mujeres es la posibilidad de actuar con una perspectiva de género a partir no sólo de nuevos términos sino especialmente a partir de nuevas herramientas de trabajo. Una de ellas es la posibilidad de planificar e implementar actividades y proyectos con enfoques que incorporen estrategias para superar las discriminaciones y los roles tradicionales de género.

Desde el discurso hacia la práctica

La planificación constituye una herramienta de trabajo para incorporar el enfoque de género en las acciones que emprende nuestra organización, aquello que le da vida. *“La planificación participativa con contenidos de género es un medio para que hombres y mujeres reflexionen y analicen en forma compartida su situación actual y definan estrategias de cambio para el futuro”*.

Como tal, tiene un objetivo preciso: reconocer las desigualdades producidas por la dinámica de las relaciones de género, la forma en que estas inequidades influyen en las posibilidades de las personas, y con esta base definir acciones concretas para cambiarlas.

Fuente: Balarezo, S.
Guía metodológica para incorporar la dimensión de género en el Ciclo de Proyectos Forestales Participativos. FAO. sf.

Como hemos dicho a lo largo de este cuadernillo, reconocer las inequidades en relación con el género, no es tarea sencilla. Puede llevar cierto tiempo y ello no es casual.

El peso de lo sociocultural en la familia, la escuela, los medios de comunicación y hasta la lógica de nuestras organizaciones hace que el cambio no se dé de un día para el otro.

No podemos considerar que una sociedad sea democrática si no se reconoce el rol fundamental que cumplen las mujeres en diferentes espacios de la sociedad, si están ausentes o no participan plenamente en la toma de decisiones, es decir, si no se respetan sus derechos.

Por lo tanto, para que las acciones que desarrolla nuestra organización comiencen a ser pensadas desde una perspectiva de género, deben darse una serie de condiciones:

› En primer lugar, debemos partir de la voluntad y la decisión política de reconocer que existen desventajas y desigualdades dadas por el género y que nuestras acciones pueden contribuir a eliminarlas o a fortalecerlas. Si aún este reconocimiento no es un valor compartido por toda la organización, es un buen momento para desarrollar una primera acción de sensibilización y capacitación sobre género.

› En segundo lugar, debemos tener en cuenta que las diferentes etapas de un proyecto serán en sí mismas un proceso de aprendizaje sobre el enfoque de género; el equipo que lo lleve adelante deberá estar preparado para andar y desandar cada etapa, para problematizar y discutir ideas y acciones para generar experiencias y aprendizajes para la acción.

› En tercer lugar, generar proyectos con enfoque de género no significa solamente que incorporemos a las mujeres. Esto es importante pero no suficiente. Como hemos visto en experiencias pasadas, las acciones planteadas y ejecu-

tadas pueden contribuir a reforzar las inequidades más allá de la incorporación de las mujeres, reforzando los estereotipos de géneros en las actividades asignadas.

Entrando en acción

En la base de toda idea de cambio, hay una situación que queremos modificar, un problema que queremos solucionar. Como dijimos en los primeros apartados de este cuadernillo, en la idea de cambio hay algo que nos parece injusto, innecesario, insuficiente, que nos entristece y nos indigna.

La planificación con enfoque de género puede ayudarnos a cambiar esas situaciones y a emprender acciones para solucionar un problema que nos aqueja, estableciendo asimismo relaciones más equitativas entre hombres y mujeres en ese camino. Apelando a la planificación, podemos lograr los objetivos de cambio que nos proponemos.

Es necesario que tengamos en cuenta que para que el cambio sea sostenido y profundo nuestras acciones, proyectos o actividades deben ser lo más participativas posible. ¿Por qué? Para asegurar que el proyecto y las acciones que lo componen respondan realmente a las necesidades de la comunidad o grupo al que destinamos de nuestras acciones. Para permitir que sean ellos y ellas quienes definan, discutan y prioricen sus necesidades. Porque cuando son las mismas personas involucradas quienes participan del análisis de necesidades, las acciones que se planifican tienen mayores posibilidades de concretarse y, por lo tanto, de lograr los objetivos propuestos.

Finalmente, porque cuanto más participativo sea el proceso de cambio, son mayores las posibilidades de lograr aprendizajes colectivos. En otras palabras, a mayor capacidad de diálogo, discusión y consenso dentro de un grupo o comunidad sobre sus problemas y formas de solución, mayor será la capacidad de enriquecerse como personas, enriquecer sus miradas y ampliar sus márgenes de acción.



Fuente: Adaptación de
Gestión del Ciclo del Pro-
yectos. Recursos Roots.
Organización Tearfund UK

Cuando se habla de proyectos participativos, no siempre se está hablando de la misma manera. Ello es así porque existen, de acuerdo con algunos autores, diferentes niveles posibles de participación de personas destinatarias y/o comunidad en un proyecto de cambio. Estos niveles posibles hacen que se den diferentes situaciones. Por ejemplo:

Nivel Información: *la organización ejecutora sólo informa a personas destinatarias y/o comunidad. A pesar que puede también solicitar datos, es la organización quien realiza las acciones, prepara el proyecto y dirige el proceso.*

Nivel Consulta: *personas destinatarias y/o comunidad son consultadas pero la organización ejecutora es quien analiza prioridades, necesidades y decide el curso de acción.*

Nivel Asociación: *Proyecto compartido entre organización ejecutora y personas destinatarias y/o comunidad en el que se establecen -en igualdad de condiciones- necesidades y cursos de acción.*

Nivel Control, acción colectiva: *personas destinatarias y/o comunidad tienen el control pleno del proyecto con muy poca o ninguna injerencia externa.*

Como nuestras organizaciones cotidianamente desarrollan proyectos y actividades, no nos detendremos en profundidad en describir cómo se diseña, implementa y evalúa un proyecto social y comunitario. El objetivo de este cuadernillo en relación con este tema, es analizar algunos aspectos conceptuales relacionados con la planificación con enfoque de género y proponer una serie de interrogantes para repensar en qué medida nuestros proyectos y actividades pueden ser pensados e implementados en esa clave.

Recordemos brevemente que cualquier proyecto debe partir de un análisis de necesidades y de identificación de un problema. Luego se realiza un análisis de las capacidades y recursos (de la organización y de la comunidad) para determinar a cuáles de las necesidades y problemas identi-

ficados se pueden dar respuesta. Así, a través del análisis de capacidades, algunas organizaciones detectan que tienen recursos, por ejemplo, para incidir en la formulación de las políticas públicas y otras para desatar procesos educativos en las comunidades, etc.

Una vez identificado el problema sobre el cual vamos a intervenir, los grupos destinatarios y las capacidades y recursos que tenemos, es necesario precisar qué queremos lograr (los objetivos), y qué actividades vamos a desarrollar para lograrlo.

También es importante que recordemos destinar espacios de discusión y debate durante el proceso de implementación para monitorear y valorar lo que vamos haciendo. Por último, debemos disponer de tiempo y recursos para evaluar lo que lo que hemos logrado e identificar lo que todavía falta para concretar eso que soñamos

Quiero saber más sobre... Planificación y evaluación de proyectos sociales

AAVV. *Turbulencia y planificación.* Siglo XXI. Buenos Aires. 1990.

Matus, Carlos. MAPP, *Método Altadir de planificación popular.* Lugar Editorial, Buenos Aires. 2007.

Pérez Serrano, Gloria. *Elaboración de proyectos sociales.* Editorial Narcea, Madrid. 1993.

Nirenberg, Olga; Brawerman, Josette y RUIZ, Violeta. *Programación y evaluación de proyectos sociales.*

Aportes para la racionalidad y la transparencia. Paidós, Buenos Aires, 2003.

Retomando el ejemplo sobre los derechos sexuales y reproductivos, analizado al inicio del cuadernillo, es necesario pensar la planificación a partir de:

› La necesidad de analizar los problemas desde sus múltiples dimensiones (económicas, políticas, sociales, culturales y comunicacionales). Quedarnos con las causas más inmediatas de un problema, puede resultarnos tranquilizador. Sin embargo, siempre estaremos abordando los problemas desde la superficie, por lo tanto, sin muchas posibilidades de lograr modificaciones profundas. En el ejemplo analizado, el problema que surge es que las personas tienen muchas dificultades para llevar adelante prácticas preventivas en relación con enfermedades de transmisión sexual y utilizar métodos anticonceptivos. Una de las causas del problema podría seguir siendo la ausencia de información. Sin embargo, hemos visto que el equipo ha ido más allá de esta causa que podría ser la más evidente, y ha indagado sobre otras causas más profundas, ligadas con aspectos económicos y presupuestarios, organizacionales (en relación con la accesibilidad a los servicios de salud) sociales y culturales. La identificación de la complejidad del problema, ha hecho posible la necesidad de repensar las intervenciones y de convocar a otros actores para trabajar sobre estas causas más complejas.

› La necesidad de convocar a los diferentes actores a participar en los diferentes momentos del proceso de planificación. Esto brinda mayores posibilidades para solucionar el problema, unificando los criterios, las visiones y profundizando el sentido del cambio de acuerdo con sus capacidades de acción y sus recursos. También es necesario que identifiquemos colectivamente a otros actores sociales con intereses en los temas que trabajaremos y que podrían movilizarse a favor o en contra de nuestro proyecto. Esto nos dará un mapeo de actores y un análisis de sus intereses, posiciones y actitudes, evaluando las bases de poder de cada uno y las eventuales alianzas y conflictos potenciales entre ellos. Es importante además que con cada uno de estos ac-

tores tengamos como horizonte la acción colectiva basada en una estrategia en red. En el ejemplo analizado, nuevamente vemos que una vez que se ha identificado la complejidad del problema, se ha convocado a otros actores, no sólo para conocer sus percepciones en relación con el problema, sino también para identificar sus recursos, para lograr acuerdos, y para intervenir en otros espacios que trascienden al barrio y donde cada uno puede aportar a la solución del problema.

› La necesidad de pensar y actuar integralmente los problemas y las acciones. La integralidad tiene que ver con la inclusión de enfoques amplios de los problemas para los cuales se deben prever acciones orientadas a los diferentes factores vinculados con los problemas identificados . Finalmente, en el ejemplo analizado, la integralidad está dada por el análisis multidimensional del problema y también por las acciones que se buscan emprender: de promoción de los derechos sexuales y reproductivos desde una perspectiva de género, de prevención de embarazos no deseados y de enfermedades de transmisión sexual y de asistencia, desde la sensibilización, la información, la inclusión y el diálogo con otros actores involucrados, la incidencia y la movilización social para informar, reclamar, cambiar.

Realizado este análisis del ciclo de los proyectos sociales y comunitarios, y del marco desde el cual debemos pensarlos, les proponemos ahora avanzar un paso más allá: revisar nuestros propios proyectos para identificar el grado y nivel de participación de hombres y mujeres en todas sus etapas.

Revisando nuestros proyectos...

Objetivo: Reflexionar sobre la perspectiva de género en los proyectos que desarrolla nuestra organización.

Cantidad de participantes: Todas las personas que forman parte de la organización.

Desarrollo de la actividad:

1. Divididos en subgrupos de 5 o 6 personas responder las siguientes preguntas:

En relación con el análisis de las necesidades desde el cual partimos:

- | | |
|--|--|
| › ¿Qué necesidades/problemas hemos identificado, tanto de mujeres como de hombres? | › ¿Cuáles con las principales necesidades de hombres y mujeres, de acuerdo con sus roles dentro de la comunidad y de los grupos de los que forman parte? |
| › El problema que buscamos solucionar con un proyecto, ¿cómo afecta a los hombres y cómo afecta a las mujeres? | › Los datos que hemos relevado ¿están desagregados por sexo, por etnia, por edad y otros factores relevantes? |
| › ¿Cuál es su causa? | |
| › ¿Es diferente para hombres y mujeres? | |
| › ¿Son diferentes las limitaciones y capacidades de hombres y mujeres para superarlo? | |

En relación con los objetivos que nos propusimos:

- | | |
|---|--|
| › ¿Tienen en cuenta las diferencias en relación con cómo afecta el problema a hombres y mujeres? | › ¿Hemos contemplado objetivos dirigidos al avance de la equidad de género y/o el empoderamiento de las mujeres? |
| › ¿Especifican a quién va dirigido el proyecto, estableciendo una distinción entre mujeres y hombres? | |

En relación con la población a la que destinamos nuestras acciones:

- | | |
|--|---|
| › ¿De qué manera participarán en cada etapa del ciclo de proyecto (identificación de problemas, planificación de las acciones, evaluación del proceso) todos los grupos o personas involucradas? | › ¿Resulta necesario incluir actividades específicamente dirigidas a los hombres o las mujeres para asegurar su participación en el proyecto? |
| › ¿Están las mujeres o grupos de mujeres identificadas explícitamente entre la población destinataria de nuestro proyecto? | › ¿Resulta necesario incluir actividades específicamente dirigidas a los hombres o las mujeres para asegurar que sus intereses y necesidades no queden relegados? |
| › ¿Se han identificado los obstáculos y las potencialidades para lograr la participación equitativa de hombres y mujeres en el proyecto? | › ¿Se ha analizado quién entre la población beneficiaria tendrá acceso y quién tendrá control sobre los recursos que ofrece el proyecto o los beneficios que traerá el mismo? |

En relación con las actividades que seleccionamos:

- | | |
|--|--|
| › ¿Contemplan la participación equitativa de hombres y mujeres? | › ¿Cómo afecta la participación en el proyecto el uso del tiempo, la carga de trabajo y los ingresos de las mujeres y los hombres? |
| › ¿Tienen en cuenta las limitaciones y necesidades de hombres y mujeres? | › ¿Hemos contemplado actividades adicionales para asegurar que el proyecto promueva la equidad de género (capacitaciones, información, garantizar cuidado de niños y niñas)? |
| › ¿Refuerzan los roles tradicionales de género? | |

En relación con la evaluación de nuestro proyecto:

- | | |
|--|---|
| > ¿Qué hemos aprendido las mujeres y qué hemos aprendido los hombres del equipo que coordinó el proyecto? | > ¿Logramos que hubiera suficientes mujeres y hombres participando en la planificación del proyecto? |
| ¿Logramos trabajar en conjunto o nos costó mucho? ¿Cómo fue nuestro trato? | > ¿Qué resultados arrojó sobre los hombres y sobre las mujeres en relación con la igualdad de género? |
| > ¿Hemos cambiado algunas conductas con esta etapa del proceso o seguimos actuando bajo ese molde que nos aprisiona? | |

Alfaro Quesada, Cecilia. *Si lo organizamos lo logramos. Planificación de proyectos desde la equidad.*

Unión Mundial para la Naturaleza Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, Costa Rica. 1999.

De la Cruz, Carmen. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo.* EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. 1998.

Disponible en: http://82.103.138.57/ebooks/0000/0394/12_EMA_GUI.pdf

A modo de cierre (y apertura al cambio)

Hasta aquí hemos reflexionado sobre las causas de las inequidades de género y cómo relacionarlas con procesos de cambio social. Se han brindado algunos interrogantes y acciones para que nuestras organizaciones comiencen a pensar la realidad con una mirada que cuestione las inequidades de género, en su vida interior y en relación a sus proyectos.

Como hemos señalado, el desafío es grande, pero vale la pena. Y no es en soledad. En los espacios públicos existen muchas otras organizaciones, grupos y personas que pueden acompañarnos para inventar un camino hacia nuevas formas de relacionarnos entre varones y mujeres, desde el respeto y la equidad. Es cuestión de cambiar los “lentes de ver de cerca” por muchas miradas distintas que nos ayuden a tener una “panorámica” de la realidad. Esa es la invitación.



Trama
LAZOS PARA EL DESARROLLO



Dirección:

Benito Perez Galdos 353 Plso 2 Dpto. B6

Mail:

info@trama.org.ar

Paginas Web:

www.trama.org.ar

www.nuevstramas.com.ar

Blog:

www.tramapicodelora.blogspot.com

La Serie “Pico de Lora” es el resultado del acompañamiento y asistencia técnica a organizaciones sociales en función de fortalecer su gestión y el impacto de sus acciones, en especial, aquellas vinculadas a la comunicación.

Estas experiencias vividas junto a las organizaciones nos permitieron vislumbrar una serie de necesidades, recursos y capacidades de gestión y comunicación a partir de los cuales finalmente concebimos los ejes de los cuadernillos que integran esta serie.

“Pico de Lora” fue pensada como una caja de herramientas para fortalecer el trabajo de organizaciones sociales, particularmente aquellas que trabajan con mujeres y jóvenes pobres.

Esperamos que sea un aporte significativo para los y las líderes, dirigentes y referentes comprometidos con la equidad de género, el protagonismo juvenil y los derechos humanos.



D.G. Fortalecimiento de la Sociedad Civil
Subsecretaría de Promoción Social

Ministerio de Desarrollo Social



Buenos Aires
Gobierno de la Ciudad