

# GÉNERO Y DESARROLLO



cedpa

The Centre for Development and Population Activities

**GENERO  
Y  
DESARROLLO**

**Serie de Manuales de Capacitación de CEDPA  
Volumen III**



**The Centre for Development and Population Activities  
1400 Sixteenth Street N.W., Suite 100  
Washington, D.C. 20036, U.S.A.  
Tel: (202) 667-1142 Fax: (202) 332-4496  
E-mail: [email@cedpa.org](mailto:email@cedpa.org)  
<http://www.cedpa.org>**

## INDICE

---

Introducción .....	i
Cómo utilizar el manual .....	xi
Objetivos del taller y examen general .....	xii

### Sesiones

1. Introducción y panorama general .....	1
2. Comprensión de género .....	5
3. Percepciones y expectativas relacionadas con el género .....	13
4. Roles y relaciones de género y opciones de vida .....	19
5. Género y liderazgo .....	27
6. El género en el trabajo .....	37
7. Género y desarrollo .....	47
8. Género y salud reproductiva .....	75
9. Hacia una sociedad con equidad de género .....	83

### Apéndices

A. Terminología importante para el género .....	91
B. Referencias de planificación y capacitación en materia de género .....	95

Formulario de evaluación para los usuarios del Manual de Capacitación

Cuestionario de evaluación del taller

**Copyright © 1996 por:           The Centre for Development and Population Activities**  
**1400 16th Street, NW, Suite 100**  
**Washington, D.C. 20036, U.S.A.**

## INTRODUCCION

---

El manual *Género y Desarrollo* representa la experiencia de CEDPA en programas de capacitación en género. Ha sido validado con organizaciones asociadas en el Caribe de Habla Inglesa, Egipto, India, Japón, México, Nepal, Níger, Perú, Rumania, Sudáfrica, Vietnam y en otros lugares. Está dirigido a capacitadores de administradores y trabajadores de programas de desarrollo en los sectores público y privado. Su propósito es mejorar el conocimiento, las actitudes y las habilidades para desarrollar instituciones, políticas y programas sensibles al género.

Este manual fue desarrollado en respuesta a las solicitudes de participantes en los programas de CEDPA: Mujeres en la Gerencia (WIM) y Desarrollo Institucional (IB) que requieren un curriculum para temas de género. Ofrece un profundo programa integral diseñado para contribuir al logro de la equidad de género en proyectos de desarrollo y de organizaciones y sociedades en su conjunto.

Este manual es el tercer volumen de la Serie de Manuales de Capacitación de CEDPA, que reúne los materiales de capacitación de CEDPA. Utiliza también otros materiales en listados en Apéndice B. La retroalimentación de participantes, capacitadores, consultoras y especialistas en género fue invaluable para asegurar que el Manual cubriera las necesidades de las personas que trabajan en los programas y proyectos de desarrollo.

### **La capacitación en CEDPA**

Desde su fundación en 1975, CEDPA ha dedicado sus programas y actividades de capacitación a fomentar la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles de la sociedad para participar plenamente en el desarrollo. La capacitación de CEDPA en administración y gerencia de programas así como en desarrollo institucional está diseñada para desarrollar liderazgo y habilidades de gerencia, particularmente entre mujeres, así como para fortalecer su capacidad para ofrecer programas y servicios eficientes. La capacitación se ofrece en la Sede de CEDPA en Washington, D.C., y también a nivel regional y de país. Los talleres en Washington se llevan a cabo anualmente en inglés, francés o español.

A través de estos programas, más de 3,700 mujeres y hombres de 118 países en África, Asia, Europa del Este, América Latina, y el Medio Oriente han mejorado críticas habilidades de administración. Muchos de ellas y ellos han regresado a sus organizaciones para encabezar programas de desarrollo centrado en mujeres o para mujeres lo que fortalece cualquier esfuerzo de desarrollo.

La capacitación de CEDPA emplea una metodología participativa y vivencial basada en los principios del aprendizaje de adultos. Los participantes son motivados para administrar su propio

aprendizaje y compartir la responsabilidad con los capacitadores. Esta metodología trabaja sobre la experiencia de los participantes y estimula la solución activa de los problemas y el pensamiento crítico y analítico.

Cada sesión sigue un patrón de comprensión evolutiva y progresiva. Primero, las/los participantes se involucran en experiencias de aprendizaje específicas relacionadas con el género. Después reflexionan sobre estas experiencias y en sus valores personales y socio-culturales, expectativas, percepciones y actitudes relativas al género. Posteriormente derivan conceptos y lecciones básicos, y desarrollan generalizaciones acerca de las lecciones aprendidas. Finalmente, aprenden cómo aplicar los nuevos materiales de manera práctica.

Durante los ejercicios, las/los participantes entienden como diversos contextos personales, interpersonales, institucionales, y comunitarios pueden referirse a una amplia gama de cuestiones de género. También aprenden a desarrollar planes prácticos y concretos de acción para tratar estos temas en formas que hacen realidad las potencialidades de todos los miembros de la sociedad.

## **PANORAMA DE LOS CONCEPTOS DE GENERO**

Los principales conceptos de género y los modelos de análisis de género están incluidos en *Género y Desarrollo*. La siguiente sección, extraída del manual de CEDPA *Gender Equity: Concepts and Tools for Development* (Equidad de Género: Conceptos y Instrumentos para el Desarrollo), ofrece información indispensable como un recurso para las/los capacitadora(e)s. Las Sesiones en donde aparecen estos términos están entre paréntesis.

### **La evolución de género en el desarrollo**

La década pasada ha experimentado una creciente aceptación del enfoque del desarrollo que está centrado en el género. La capacitación en y el análisis de género, son consideradas actualmente como herramientas esenciales en el proceso de desarrollo. El concepto de equidad de género fue fundamental para el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y la Desarrollo en 1994 y la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer en 1995.

No obstante su creciente incorporación en programas de desarrollo, el concepto de género no es aún bien comprendido. Dado que el desarrollo de los conceptos de género se ha centrado en las mujeres, el término género con frecuencia se ha utilizado equivocadamente como un sinónimo de “mujeres” o de “femenino”. Los proyectos dirigidos hacia las necesidades de las mujeres pueden erróneamente referirse a las necesidades de género. El término ha sido también confundido con sexo, a pesar de que sexo se refiere a las características biológicas que hacen a un individuo hombre o mujer (*Sesión 2*).

### **Roles de género**

En tanto que el propio sexo no cambia, los roles de género son aprendidos y cambian a lo largo del tiempo. Varían de cultura a cultura, y a menudo de un grupo social a otro dentro de la misma cultura de acuerdo a la clase social, la etnia y la raza. Factores tales como la educación, la

tecnología, la economía, así como crisis repentinas como la guerra y la hambruna hacen que los roles de género cambien. El género es considerado como una construcción social porque está socialmente determinado y sostenido por estructuras sociales.

El género es un principio básico de organización de las sociedades, particularmente en la división del trabajo en las familias, las comunidades y en el mercado. Aunque los roles de género limitan tanto a mujeres y hombres, generalmente han tenido un impacto más represivo sobre las mujeres (*Sesiones 3 y 4*).

Las mujeres frecuentemente asumen responsabilidades relacionadas con su rol reproductivo, incluyendo la crianza de los hijos y tareas asociadas tales como el cuidado de la familia y la vivienda. Tanto hombres como mujeres están involucrados en la actividad productiva, que incluye empleo asalariado y producción de bienes. Sin embargo, sus funciones y responsabilidades difieren. El trabajo productivo de las mujeres es típicamente menos visible y menos remunerado que el de los hombres. En algunos casos, el trabajo hecho primariamente por hombres pierde prestigio y disminuye la remuneración cuando las mujeres empiezan a realizarlo e igualmente, lo que se considera trabajo femenino es mejor pagado cuando lo llevan a cabo los hombres. De igual manera, las mujeres ganan menos que los hombres cuando efectúan el mismo trabajo. A nivel comunitario, los hombres tienden a ocupar los roles formales de liderazgo y llevan a cabo las tareas de gran prestigio, en tanto las mujeres, realizan con frecuencia, los trabajos organizativos y de apoyo.

Dado que las mujeres están involucradas en los tres tipos de trabajo (reproductivo, productivo y comunitario) se dice que tienen un “triple papel”. La mayor parte de los programas de desarrollo centrados en las mujeres no han reconocido este triple papel, enfatizando sólo su papel reproductivo como encargadas de la crianza de los niños y de la familia.

### **Necesidades prácticas e intereses estratégicos**

Los diferentes roles generan tanto necesidades prácticas como intereses estratégicos (*Sesión 8*). Las necesidades prácticas son inmediatas y materiales y surgen de las presentes condiciones. Las necesidades prácticas de las mujeres tienden a centrarse en la arena doméstica, las actividades generadoras de ingresos, la vivienda y los servicios básicos, identificados todos como responsabilidades de las mujeres. Las soluciones tales como servicios de guardería, la atención a la salud materno infantil, la venta de cosechas de subsistencia y las oportunidades de empleo tradicionales se dirigen a atender estas necesidades. Si bien es cierto que las intervenciones prácticas pueden aumentar la participación de las mujeres en el proceso de desarrollo, es poco probable que cambien las relaciones de género y, de hecho, pueden preservar y reforzar las desigualdades de la división del trabajo.

Los intereses estratégicos se concibe a largo plazo. Están relacionados con la necesidad de igualar las diferencias asociadas al género, en materia laboral, de salud, de educación y participación en cuerpos que toman decisiones. Debe notarse que aquellas acciones dirigidas a los intereses estratégicos pueden desafiar el equilibrio de poder entre hombres y mujeres. Entre las acciones

que atienden los intereses estratégicos de las mujeres se encuentran la abolición de la división del trabajo basada en el género, el compartir las labores domésticas y el cuidado de los niños, la eliminación de formas institucionalizadas de discriminación (por ejemplo, limitaciones en el derecho a la propiedad y el acceso al crédito), la promoción de la igualdad política, la libertad de elección y medidas adecuadas contra la violencia masculina.

Las necesidades prácticas y los intereses estratégicos están ligados. En ocasiones las respuestas a las necesidades prácticas identificadas por las mujeres a nivel comunitario pueden proporcionar un puente de entrada para la identificación y atención de sus intereses estratégicos a largo plazo. La creación de un grupo de mujeres para responder a la necesidad práctica de guarderías o de generación de ingresos puede mejorar la posición económica y la participación política de las mujeres. Un proyecto de Salud Reproductiva Comunitaria introducido para resolver la necesidad práctica de planificación familiar puede otorgar a las mujeres un mayor control sobre sus vidas reproductivas e incrementar su papel de toma de decisiones. Un fondo de becas puede posibilitar que niñas pobres asistan a la escuela, lo que llena una necesidad práctica, en tanto se adoptan y se hacen valer leyes y políticas dirigidas hacia la igualdad en la educación esto último atiende a un interés estratégico.

Los proyectos se han beneficiado considerablemente al incluir la perspectiva de género en los procesos de desarrollo. Las metas de desarrollo son más eficientemente alcanzadas cuando se avanza en el logro de los intereses estratégicos de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.

### **El género a través de la vida de las mujeres**

Las disparidades de género son evidentes en los indicadores de mortalidad y morbilidad, educación y empleo (*Sesión 4*). Los datos que se presentan a continuación provienen de *A New Agenda for Women's Health and Nutrition* (World Bank, 1994), *Towards Gender Equity: The Role of Public Policy: An Overview* (World Bank, 1995), y *The World's Women 1995—Trends and Statistics* (United Nations, 1995).

A pesar de la ventaja biológica de las mujeres sus tasas de mortalidad y morbilidad frecuentemente exceden las de los hombres, particularmente durante la infancia y los años reproductivos. Las niñas entre 1 y 4 años tienen tasas de mortalidad más altas que los niños en 17 de los países más pobres, debido al sesgo de los padres en la preferencia hacia los niños varones que reciben mejor alimentación y atención médica.

La maternidad temprana tiene consecuencias de salud, sociales y económicas que inciden a lo largo de toda la vida de las jóvenes, limitando sus oportunidades educativas y de empleo y haciendo más probable que ellas y sus hijos permanezcan en la pobreza. Una información y educación sexual inadecuada, la percepción de la limitación de las opciones de vida, y la falta de igualdad en las relaciones sexuales contribuyen a la actividad sexual temprana y a los embarazos no

planeados. Con frecuencia las jóvenes madres solteras son estigmatizadas y reciben poco apoyo de sus familias. Existe la posibilidad de que abandonen a sus hijos o acudan a la prostitución para sostenerse a sí mismas.

La desigualdad en las relaciones sexuales contribuye al mayor riesgo de que las mujeres contraigan VIH/SIDA. Las mujeres se infectan, en promedio 5 a 10 años antes que los hombres. Las normas sociales que requieren la pasividad de las mujeres y la dependencia económica en los hombres dificulta que las mujeres puedan insistir en fidelidad mutua o uso del condón. De la misma manera las normas sociales contribuyen a la violencia contra las mujeres incluyendo la violación, la violencia doméstica el asesinato, y el abuso sexual. Las mujeres víctimas de la violencia raramente reciben protección legal, rehabilitación o compensación.

La educación de las mujeres, a todos los niveles, va a la zaga de la de los hombres. De los 129 millones de niños en edad escolar (primaria) que no asisten a la escuela en el mundo, 77 millones o sea el 60%, son niñas. A pesar de los progresos efectuados en las pasadas tres décadas, en el aumento de las tasas de inscripción escolar, la desigualdad de género persiste debido a factores culturales, responsabilidades dentro del hogar, el matrimonio temprano y el embarazo. En tanto se espera que los varones permanezcan en la escuela y se conviertan en los principales proveedores, se cree que las mujeres requieren de menos educación ya que serán madres y esposas y con frecuencia son retiradas de la escuela para realizar las labores del hogar o trabajos que puedan dar una remuneración a la familia. La falta de facilidades educativas apropiadas tales como salones separados, maestras, y escuelas cercanas al hogar afectan en algunos países las probabilidades de que las niñas permanezcan en la escuela.

Las tasas de abandono en las escuelas para las niñas llegan al máximo al rededor del 50. Año y permanecen altas. Se puede obligar a las adolescentes embarazadas a abandonar la escuela o a sostenerse a sí mismas. Cuando las mujeres pueden continuar su educación después de la escuela secundaria encuentran un sesgo de género que restringe su entrada a sectores técnicos tales como agricultura, silvicultura, acuicultura, y a ciencias como las matemáticas y la física y a profesiones como la ingeniería.

De los 1,200 millones de personas que viven en la pobreza, el 70% son mujeres, la pobreza de las mujeres está directamente relacionada a la ausencia de acceso a oportunidades y recursos económicos, incluyendo el crédito, la tenencia de la tierra y la posibilidad de heredar, así mismo como una participación mínima en los procesos de toma de decisiones. A pesar de que la mujeres realizan dos tercios del trabajo en el mundo, son propietarias de menos del 1% de los bienes del planeta.

Las mujeres y los hombres tienen un desigual acceso al trabajo, a las oportunidades de avance, y a las posiciones de autoridad (*Sesión 5*). Las mujeres trabajan en diferentes ocupaciones que los hombres, tienen un rango más estrecho de elecciones, y ganan entre 60 y 70% menos de lo que los hombres reciben. Las mujeres ocupan más tiempo en trabajos remunerados y no remunerados que el tiempo que los hombres ocupan sólo en trabajo remunerado, y además su trabajo es valorado de manera diferente. En agricultura, las mujeres se emplean como trabajadoras



no remuneradas para producir alimentos para el hogar, en tanto que los hombres son trabajadores remunerados que producen cultivos que pueden ser vendidos.

Son pocas las mujeres que ocupan puestos importantes. Las mujeres raramente ocupan en todos los países más del 1 o 2% de los altos puestos ejecutivos. Las mujeres son menos del 5% del total de jefes de estado, de cabezas de las principales corporaciones, y de los mandos más altos de las organizaciones internacionales. Mundialmente solo un 10% de los miembros de cuerpos legislativos y un porcentaje aun más bajo de los puestos ministeriales, son ocupados por mujeres.

### **Del concepto de la Mujer en el Desarrollo, al de Género y Desarrollo**

Las principales escuela de pensamiento con respecto a desarrollo de las mujeres—Mujer en el Desarrollo (WID) y Género y Desarrollo (GAD)—representan la creciente concientización de que dentro del desarrollo sostenible se debe incluir por completo la participación plena y equitativa de hombres y mujeres (*Sesión 7*).

El concepto de WID nació del trabajo de la economista Ester Boserup, cuyo libro fundamental, *Women's Role in Economic Development* (1970), argumentaba que las contribuciones de las mujeres eran ignoradas y como consecuencia afectado el desarrollo se veía afectado. La meta que se planteó fue un desarrollo más eficiente y efectivo a través de la integración de las mujeres dentro de los procesos de desarrollo existentes. Se desarrollaron estrategias que incluían proyectos o componentes de proyectos de mujeres, que aumentarían el ingreso y la productividad de las mujeres, y mejorarían su habilidad para cuidar a su núcleo familiar. El alcance de WID no atiende las causas originales de la discriminación que impide la participación de las mujeres en sus sociedades.

Al final de los setenta, la perspectiva de Mujer y Desarrollo (WAD) fue desarrollada como reacción a las omisiones de WID. Los partidarios de WAD argumentaban que las mujeres ya estaban integradas dentro de los procesos de desarrollo pero en términos desiguales. Señalaron que los proyectos de desarrollo aumentan las demandas sobre las mujeres sin incrementar el acceso a los recursos o al poder y la toma de decisiones y, finalmente, funcionan en contra de los intereses de las mujeres. El concepto WAD arguía que las estructuras de clase eran más opresivas que el género y que las mujeres pobres y marginales tienen más en común con los hombres de su clase que con las mujeres de otras clases.

El surgimiento de GAD en los ochenta marcó una revolución en el pensamiento del desarrollo sostenible y equitativo. La justificación para llevar a cabo programas de desarrollo de la mujer, se desplazó del aumento en la eficiencia para alcanzar metas de desarrollo hacia el logro de la equidad y el empoderamiento de las mujeres. La nueva perspectiva sobre el género fue desarrollado por mujeres preocupadas porque los problemas de las mujeres fueran percibidos en términos del sexo, es decir, sus diferencias biológicas con los hombres en lugar de términos de género, que en otras palabras representa los papeles sociales y las relaciones de hombres y mujeres y las fuerzas que perpetúan y cambian estas relaciones. Este grupo mostró que las mujeres han

sido sistemáticamente subordinadas y se les ha asignado papeles secundarios e inferiores a los hombres y que sus necesidades han sido consideradas de manera aislada de un contexto más amplio. El enfoque GAD insiste que las mujeres son una parte integral de cualquier estrategia de desarrollo.

GAD incluye tres conceptos principales:

- Las mujeres y los hombres crean y mantienen a las sociedades y dan forma a la división del trabajo. Sin embargo, se benefician y sufren desigualmente. Por lo tanto, se debe poner más atención en las mujeres porque han estado en más desventaja que los hombres.
- Las mujeres y los hombres son socializados de manera diferente y aunque existe una interdependencia, a menudo funcionan en diferentes esferas de la comunidad. Como resultado, tienen diferentes prioridades y perspectivas. Debido a los papeles de género, los hombres pueden constreñir o ampliar las opciones de las mujeres.
- El desarrollo afecta a los hombres y las mujeres de manera diferente, y las mujeres y los hombres tendrán un impacto diferente sobre los proyectos. Ambos deben ser involucrados en la identificación de problemas y soluciones si se quiere atender a los intereses de la comunidad como un todo.

Tanto WID como GAD pueden contribuir al desarrollo de las mujeres y aumentar la equidad de género. Los proyectos de WID habilitan a las mujeres en la atención de sus necesidades prácticas. GAD permite que las mujeres atiendan los intereses estratégicos, y que mujeres y hombres trabajen juntos hacia metas comunes y mayor igualdad. Como tales, ambos deben ser objeto de consideración por parte de las/los planificadora/es del desarrollo.

### **Análisis de género**

En tanto ha crecido la influencia del enfoque GAD, ha aumentado también el interés en la capacitación de género y en el análisis de género. Ambos son herramientas importantes en un desarrollo centrado en el género. La capacitación en género tiene la doble finalidad de aumentar la conciencia de los temas de género a nivel individual, interpersonal, comunitario y organizacional y por otra parte, mejorar las habilidades para incorporar consideraciones de género en proyectos e instituciones. Al dirigirse a las actitudes, las percepciones, las creencias, la capacitación de género permite que mujeres y hombres planifiquen y pongan en marcha proyectos equitativos en género.

El análisis de género (*Sesión 7*) es un enfoque sistematizado para examinar los factores relacionados con el género en el proceso total de desarrollo de programas, comprende la conceptualización, el diagnóstico de necesidades, el diseño y la puesta en marcha y evaluación. Estos factores pueden incluir las diferentes actividades de hombres y mujeres, el acceso y control de los recursos y beneficios y el poder en la toma de decisiones. El propósito del análisis de género es el de asegurarse que los proyectos y los programas de desarrollo incorporen plenamente los papeles,

las necesidades, y la participación de mujeres y hombres. Un proyecto puede tener efectos no planeados si los papeles y las responsabilidades de género no son claramente y concienzudamente entendidas. Este manual presenta tres modelos para el análisis de género: El Marco Analítico de Harvard, La Matriz de Análisis de Género y el Marco de Empoderamiento de la Mujer.

## **Mejorando la equidad de género**

La mayoría de los especialistas en desarrollo están de acuerdo en que el desarrollo sostenible no es posible sin la completa participación de mujeres y hombres, mitades ambas de la población mundial. Las políticas de desarrollo que incorporan el género como factor reflejan una creciente comprensión de la necesidad de una plena e igual participación de mujeres y hombres en la vida civil, cultural, económica, política y social.

El desarrollo centrado en género significa que a niñas y niños les sean dadas iguales oportunidades para sobrevivir, ambos deben ser igualmente alimentados y educados. También quiere decir que mujeres y hombres tengan iguales oportunidades para contribuir y beneficiarse de los procesos sociales, económicos y políticos. Con equidad, las mujeres y los hombres disfrutarán plenamente de los mismos derechos y tendrán acceso y control sobre los recursos. Juntos, hombres y mujeres pueden participar en la construcción de sociedades más equitativas, seguras y sustentables.

Las conferencias internacionales sobre población y desarrollo en El Cairo y sobre la mujer en Beijing colocaron la piedra angular para incorporar el tema de género en el desarrollo.

*El logro de la equidad e igualdad de género y el empoderamiento de la mujer...son piedras angulares de los programas de población y desarrollo...la plena e igual participación de las mujeres en la vida civil, cultural, económica, política y social a nivel nacional, regional e internacional, y la erradicación de toda forma de discriminación basada en el sexo, son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.*

Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, 1994

*La igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social. Es también un pre-requisito fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz. Una sociedad transformada basada en la igualdad entre mujer y hombres es una condición para un desarrollo sustentable centrado en la gente.*

Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, 1995

## AGRADECIMIENTOS

---

*Género y Desarrollo* ha sido posible gracias a una donación del Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP). Deseamos expresar nuestro sincero reconocimiento por el apoyo generoso de CEDPA a través de su programa de capacitación y actividades.

La producción de este manual ha sido una labor en colaboración de muchos miembros del personal de CEDPA, que ofrecieron su tiempo, dedicación y experiencia. La elaboración del contenido estuvo a cargo de Seema Chauhan, Directora de la División de Mejores Opciones de Vida para las Niñas y las Jóvenes; Stacey Lissit, Especialista en Educación Sanitaria; Andrea Okwesa, Coordinadora de Proyecto, División de Capacitación; Ralph Stone, Director de la División de Capacitación; Phyllis Craun-Selka, Coordinadora de Capacitación. Coordinaron la edición y producción Marjorie Signer, Directora de Comunicaciones; Maureen Adebonojo, Auxiliar de Proyecto; Sigrid Berg, Auxiliar Administrativa; Frances Houck, Coordinadora de Proyectos; y Ketty Jaramillo, Coordinadora de Talleres de la División de Capacitación. También quisiéramos dar las gracias a Elayne Clift y a la Dra. Esther Corona V. de la Asociación Mexicana de Educación Sexual (AMES), Consultoras por sus valiosas contribuciones. La labor de varios especialistas teóricos importantes en cuestión de género se incorpora en este manual, y es reconocida en el texto y la bibliografía.

Se debe dar las gracias también a Peggy Curlin, Presidenta de CEDPA, y a Adrienne Allison, Vicepresidenta, cuya dedicación constante a esta publicación y al logro de la equidad en el género fue una fuente de inspiración y motivación.

Un manual de esta naturaleza no hubiera sido posible sin las contribuciones de numerosos participantes en los talleres de CEDPA. Sus ideas y comentarios valiosos contribuyeron considerablemente a elaborar y perfeccionar este manual.

The Centre for Development and Population Activities, CEDPA  
Washington, D.C.  
Diciembre de 1996

## COMO UTILIZAR EL MANUAL

---

Cada sesión tiene los componentes siguientes:

**Título** - identifica el tema principal de la sesión.

**Objetivos de aprendizaje** - describe lo que las(os) participantes estarán en capacidad de hacer al final de la sesión a fin de demostrar aumento en los conocimientos, cambios actitudinales o mejorías en las habilidades. Los objetivos de aprendizaje deberán escribirse en un rotafolios antes de la sesión. El facilitador deberá comenzar cada sesión presentando los objetivos.

**Tiempo** - indica la duración aproximada de la sesión.

**Cuadro general de la sesión** - proporciona un desglose de la sesión en subtemas, incluido el tiempo asignado a cada subtema.

**Materiales** - da una lista de todos los materiales que se requerirán para la sesión.

**Anexos** - indica las hojas anexas o separatas requeridas para la sesión. A cada sesión le siguen hojas anexas numeradas.

**Pasos** - son las instrucciones para realizar la sesión. Cada sesión contiene los cuatro componentes del modelo de aprendizaje basado en la experiencia: **experiencia, reflexión, generalización y aplicación**. La **experiencia** es un ejercicio o presentación participativa en la que se presenta información para debate y aprendizaje. La **reflexión** ayuda a los participantes a pensar en la nueva información, analizarla, y formular sus propias ideas acerca de un tema. La **generalización** permite a los participantes obtener amplias conclusiones y lecciones acerca de la nueva información. La **aplicación** les permite visualizar cómo pudieran aplicar sus nuevas habilidades o utilizar su nuevo conocimiento en el futuro. Estos componentes se repiten en subtemas en una sesión.

**Tareas** - aparecen en recuadros y son las instrucciones para realizar las actividades en grupos pequeños. El facilitador puede copiar las tareas en un rotafolios antes de la sesión.

**Notas del facilitador** - se escriben en cursiva. Incluyen las respuestas previstas o posibles a una pregunta, definiciones y otros puntos clave que el facilitador debería tratar de suscitar durante la sesión.

**Preparación especial** - indica cualesquiera arreglos que el facilitador necesite hacer antes de la sesión.

## OBJETIVOS DEL TALLER Y EXAMEN GENERAL

---

El taller de capacitación de género examina las influencias de género en las propias vidas de las(os) participantes, las expectativas culturales y sociales de hombres y mujeres, también analizan cómo los sistemas e instituciones crean y mantienen funciones y relaciones de género y cómo estos factores inciden en el proceso de desarrollo. Su finalidad consiste en mejorar el conocimiento, actitudes y habilidades de los trabajadores del desarrollo con miras a crear instituciones, políticas, programas y proyectos sensibles a las cuestiones de género.

Los objetivos del taller son los siguientes:

- aumentar la sensibilidad a una amplia gama de cuestiones relacionadas con el género que ocurren al nivel personal, interpersonal, comunitario y organizativo;
- desarrollar una comprensión de los conceptos y enfoques básicos para analizar los papeles, relaciones y situaciones desde una perspectiva de género;
- mejorar las habilidades para analizar y manejar los papeles, relaciones y situaciones relativos al género;
- formular estrategias para incorporar las consideraciones de género en el diseño, planificación, ejecución, supervisión y evaluación de proyectos basados en la comunidad, y en la estructura, políticas y operaciones de las instituciones.

## EXAMEN GENERAL DEL TALLER DE CAPACITACION SOBRE EL GENERO

Dia	Sesiones	Finalidad	Tiempo
		<b>EL GENERO A NIVEL PERSONAL</b>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Introducción y panorama general</li> <li>2. Comprensión de género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporciona un examen general de las metas, objetivos y cronograma del taller. Permite a los participantes compartir sus expectativas del taller y familiarizarse unos con otros.</li> <li>• Introduce el concepto de género explorando las influencias de género en las propias vidas de los participantes, en las expectativas culturales y sociales de mujeres y hombres y cómo los sistemas e instituciones crean y mantienen los papeles y relaciones de género.</li> </ul>	2 horas 4 horas
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>3. Percepciones y expectativas relacionadas con el género</li> <li>4. Roles y relaciones de género y opciones de vida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explora la base de las percepciones individuales de los roles y estereotipos de género. Permite a las(os) participantes reconocer sus propias percepciones de las mujeres y los hombres.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>EL GENERO A NIVEL INTERPERSONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examina los papeles y responsabilidades de género—las actividades asignadas a mujeres y hombres sobre la base de las diferencias percibidas de género. La división del trabajo en función de género se examina en el concepto del poder y las opciones de vida. Las(os) participantes formulan estrategias para lograr relaciones equitativas en relación con el género. Presenta los roles triples de la mujer.</li> </ul>	2 horas, 15 minutos 3 horas
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>5. Género y liderazgo</li> <li>6. El género en el trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examina el liderazgo, los estilos de liderazgo y el poder desde una perspectiva de género. Los participantes identifican sus estilos de liderazgo dominantes y bases de poder y reflexionan sobre el papel que el género desempeña en limitar sus opciones de liderazgo.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>EL GENERO AL NIVEL DE ORGANIZACION Y DE COMUNIDAD</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explora los temas personales y organizativo relacionados con el género en el trabajo. Las(os) participantes reflexionan sobre el efecto que las “etiquetas” o “rótulos” aplicados en función de género tienen sobre la autoestima y la eficacia; discuten la cultura organizacional y utilizan un análisis del campo de fuerzas a fin de formular planes tendientes a crear comportamientos, prácticas y políticas más sensibles y equitativas en función de género dentro de las organizaciones.</li> </ul>	3 horas, 15 minutos 3 horas, 30 minutos
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>7. Género y desarrollo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporciona un examen general integral de género y el desarrollo (GAD). Las(os) participantes elaboran una lista comprobatoria para asegurar que la equidad y sensibilidad al género se incorporan en el diseño y ejecución de los proyectos. Presenta tres modelos para el análisis de género.</li> </ul>	4 horas, 30 minutos
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>8. Género y salud reproductiva</li> <li>9. Hacia una sociedad con equidad de género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examina los efectos de los factores culturales, sociales, económicos y políticos sobre la salud reproductiva de las mujeres. En un estudio de caso, las(os) participantes reflexionan sobre cómo estos factores influyen en la mujer a través de su ciclo de vida. Los conceptos de necesidades prácticas e intereses estratégicos de género se vinculan a la salud reproductiva y empoderamiento de la mujer.</li> <li>• Sintetiza el taller. Las(os) participantes construyen una sociedad con equidad de género y analizan instituciones o sistemas equitativos en género. Las(os) participantes formulan un plan de acción personal para un cambio en relación con el género que deseen efectuar a nivel personal, interpersonal, familiar, comunitario o institucional.</li> </ul>	3 horas 3 horas, 30 minutos

## SESION NUMERO UNO

### INTRODUCCION Y PANORAMA GENERAL

---

<b>Objetivos de aprendizaje</b>	Al concluir esta sesión, las(os) participantes estarán capacitados para:  <ol style="list-style-type: none"><li>1. Explicar los objetivos del taller</li><li>2. Compartir lo que esperan del taller</li></ol>												
<b>Tiempo</b>	2 horas												
<b>Cuadro general de la sesión</b>	<table><tr><td>A.</td><td>Apertura . . . . .</td><td>15 minutos</td></tr><tr><td>B.</td><td>Presentaciones . . . . .</td><td>45 minutos</td></tr><tr><td>C.</td><td>Expectativas de las(os) participantes y objetivos del taller . . . . .</td><td>45 minutos</td></tr><tr><td>D.</td><td>Examen general del horario del taller . . . . .</td><td>15 minutos</td></tr></table>	A.	Apertura . . . . .	15 minutos	B.	Presentaciones . . . . .	45 minutos	C.	Expectativas de las(os) participantes y objetivos del taller . . . . .	45 minutos	D.	Examen general del horario del taller . . . . .	15 minutos
A.	Apertura . . . . .	15 minutos											
B.	Presentaciones . . . . .	45 minutos											
C.	Expectativas de las(os) participantes y objetivos del taller . . . . .	45 minutos											
D.	Examen general del horario del taller . . . . .	15 minutos											
<b>Materiales</b>	Rotafolios y papel Marcadores Tarjetas de notas												
<b>Anexos</b>	1A Objetivos del taller												
<b>Preparación especial</b>	Invite a un conferenciante, al director del proyecto u a otra persona apropiada para dar el discurso de apertura.												



## **A. Apertura (15 minutos)**

- Paso 1** Dé la bienvenida a los participantes al taller y presente a los facilitadores. Invite a los participantes a hacer su propia presentación. Indique a las(os) participantes que éste será un taller participativo y que su participación contribuirá a su éxito.
- Paso 2** El taller comienza con un discurso de apertura por un conferenciante invitado, el director del proyecto u otra persona apropiada.

## **B. Presentaciones (45 minutos)**

- Paso 1** Explique a las(os) participantes que, debido a que éste es un taller participativo y a que estarán aprendiendo unos de otros y compartiendo información, deberán familiarizarse entre sí. Proporcione a cada participante una hoja de papel de rotafolios y pídale que anoten la información correspondiente en los encabezados siguientes:

Nombre:

Organización:

Cargo:

Intereses/pasatiempos:

Aspecto favorito de su trabajo:

Aspecto menos favorito de su trabajo:

Cuestión más importante relacionada con el género que enfrenta su organización, proyecto o comunidad:

- Paso 2** Invite a cada participante compartir su rotafolios con el grupo.

## **C. Expectativas de las(os) participantes y objetivos del taller (45 minutos)**

- Paso 1** Pida a las(os) participantes que compartan sus expectativas del taller. Dé a cada participante dos tarjetas y un rotulador. Pídale que escriban una expectativa por tarjeta y que expongan las tarjetas en la pared para que las vean todos. Invite a un participante a leer varias tarjetas y, si es posible, a agrupar expectativas similares bajo un encabezado principal. Repita esta operación hasta que se hayan leído y agrupado todas las tarjetas.

**Paso 2** Distribuya el Anexo 1A, Objetivos del taller. Compare las expectativas de las(os) participantes con los objetivos. Si las expectativas no parecen haberse abordado en el temario del taller, explore cómo pueden incorporarse. Quizás sea necesario añadir o eliminar objetivos o modificarlos ligeramente.

**Paso 3** Si un participante tiene una expectativa que no puede cumplirse factiblemente durante el taller, hable de cómo pudiera cumplirse, quizás en una capacitación futura. Si la expectativa no se halla dentro del alcance de las actividades programáticas, explíquelo abiertamente.

**D. Examen general del horario del taller (15 minutos)**

**Paso 1** Distribuya el horario del taller que usted elaboró. Lea el horario con las(os) participantes, permitiendo preguntas y aclaraciones. Pida a los participantes que elijan a un “representante de la clase” que sirva de enlace entre las(os) participantes y las(os) facilitadores y ayude a asegurar que se satisfacen las necesidades de los participantes.

## **OBJETIVOS DEL TALLER**

Los objetivos del taller son los siguientes:

1. aumentar la sensibilidad a una amplia gama de cuestiones relacionadas con el género que ocurren al nivel personal, interpersonal, comunitario y organizativo;
2. desarrollar una comprensión de los conceptos y enfoques básicos para analizar los papeles, relaciones y situaciones desde una perspectiva de género;
3. mejorar las habilidades para analizar y manejar los papeles, relaciones y situaciones relativos al género;
4. formular estrategias para incorporar las consideraciones de género en el diseño, planificación, ejecución, supervisión y evaluación de proyectos basados en la comunidad, y en la estructura, políticas y operaciones de las instituciones.

## SESION NUMERO DOS

### COMPRENSION DE GENERO

---

<b>Objetivos de aprendizaje</b>	Al concluir esta sesión, las(os) participantes estarán capacitados para: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Identificar memorias tempranas de cuándo y cómo se dieron cuenta de ser varones o mujeres</li><li>2. Identificar las expectativas en cuanto a papeles de género y estereotipos de género</li><li>3. Definir “género”</li><li>4. Describir cómo las instituciones y los sistemas en su cultura crean y mantienen estereotipos de género</li></ol>
<b>Tiempo</b>	4 horas
<b>Cuadro general de la sesión</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>A. Memorias tempranas de ser varones o mujeres . . . . . 1 hora, 45 minutos</li><li>B. Expectativas de papeles y estereotipos de género . . . . . 45 minutos</li><li>C. Definición de género . . . . . 30 minutos</li><li>D. Influencias de las instituciones/sistemas en los estereotipos de género . . . . . 1 hora</li></ol>
<b>Materiales</b>	Rotafolios y papel Marcadores
<b>Anexos</b>	2A Sexo y género
<b>Preparación especial</b>	Dibujo gráfico sobre “sexo y género” en papel de rotafolios

## FINALIDAD DE LA SESION

Esta sesión proporciona una amplia introducción a los conceptos básicos de género y los estereotipos de papeles de género. Los ejercicios tienen por finalidad estimular la reflexión sobre incidentes vitales que han configurado el comportamiento de los participantes. Los participantes comienzan a personalizar la experiencia de las expectativas de papeles de género y consideran las principales influencias sobre el género en su sociedad. Se define el concepto de género y se distingue del concepto de sexo.

### A. Memorias tempranas de ser varones o mujeres (1 hora, 45 minutos)

**Paso 1** Como preparación e introducción a la sesión, pida a las(os) participantes que muestren una postura o posición que ilustre cómo son percibidos los hombres y las mujeres en su sociedad.

*Para un grupo mixto, pida a los hombres que adopten posturas que ilustren a los hombres y a las mujeres que adopten posturas que ilustren a las mujeres; en un grupo de un solo sexo, pida a todos los participantes que ilustren posturas masculinas y, luego, que ilustren posturas femeninas.*

**Paso 2** Pida a cada participante que describa lo que muestra su posición o postura. Pídales que consideren lo que su posición o postura refleja acerca de las percepciones de la sociedad en cuanto a hombres y mujeres.

**Paso 3** Introduzca la parte principal de la sesión explicando que durante el taller sobre el género, pero en particular en esta sesión, se pedirá a las(os) participantes que compartan sus memorias y experiencias personales relacionadas con el género y que, a veces, estas memorias y experiencias pueden ser dolorosas o difíciles de discutir.

Subraye que el éxito de la sesión y del taller depende de que las(os) participantes estén dispuestos a compartir sus memorias y experiencias, pero que nadie está obligado a compartirlas si no se siente cómodo haciéndolo.

**Paso 4** Pida a las(os) participantes que se dividan en unos cuatro grupos pequeños de un solo sexo. Explique que deberían formar grupos de su propia elección para asegurar que se encuentren con las(os)

participantes con los que se sienten más cómodos en compartir sus experiencias personales.

**Paso 5** Introduzca la Tarea #1.

### **TAREA #1**

1. Individualmente, recuerde su memoria primera, más importante y significativa de una experiencia relacionada con el descubrimiento de que usted era verón o mujer, y por tanto, diferente del otro sexo.
2. Después de unos minutos de reflexión individual, comparta esta experiencia con otros miembros de su grupo.
3. Como grupo, desarrolle un drama, dibuno, collage, poema, canción, historieta o danza que refleje las memorias compartidas dentro del grupo.

Tiempo: 35 minutos

**Paso 6** Pida a cada grupo que presente su drama, dibujo, collage, poema, canción o danza. Haga preguntas acerca de experiencias individuales compartidas en el grupo que promuevan la discusión:

- ¿Cómo se sintió usted durante la experiencia?
- ¿Qué le indicó la experiencia acerca de ser mujer? ¿Acerca de ser hombre? ¿Acerca de la vida?
- ¿Cuáles fueron las expectativas de su familia para usted? ¿Las expectativas de la sociedad?
- ¿Cuáles fueron sus expectativas y aspiraciones para usted misma(o)?
- ¿Qué conclusiones y lecciones sacó usted de la experiencia?

## B. Expectativas de papeles y estereotipos de género (45 minutos)

**Paso 1** Divida a los participantes en grupos pequeños de un solo sexo. Dé a cada grupo dos hojas de papel de rotafolios con los encabezados siguientes:

Para las mujeres: 1. “(En mi cultura), debido a ser mujer, yo debo...”  
2. “Si yo fuera un hombre, podría...”

Para los hombres: 1. “(En mi cultura), debido a que soy un hombre, yo debo...”  
2. “Si yo fuese una mujer, podría...”

**Paso 2** Asigne la tarea siguiente:

### TAREA #2

1. Haga una lluvia de ideas de las respuestas.
2. Escríbas bajo los encabezados.
3. Prepararse para informar al plenario.

Tiempo: 15 minutos

**Paso 3** Pida a cada grupo que comparta su lista. Dirija un debate acerca de las repercusiones para los individuos de los papeles y responsabilidades asignados a hombres y a mujeres. He aquí algunas preguntas para estimular el debate:

- ¿Tienen las mujeres y los hombres que ser, o hacer, las cosas que ustedes escribieron?
- ¿Pueden las mujeres y los hombres hacer las cosas esperadas del otro sexo?
- ¿Cómo afectan estos papeles y responsabilidades a las opciones de vida?

Asegúrese de indicar que tanto hombres como mujeres están limitados en sus comportamientos, responsabilidades y opciones de vida debido a los papeles y responsabilidades que les han sido culturalmente asignados.

- Paso 4** Escriba la frase “El ser humano en mí desea...” en un rotafolios y pida a las(os) participantes que hagan una lluvia de ideas para concluir la frase.
- Paso 5** Pida a las(os) participantes que resuman lo que han aprendido de la actividad.

**C. Definición de género (30 minutos)**

- Paso 1** Pregunte a los participantes, “Basándose en todo lo que ustedes han aprendido hasta el momento, ¿cómo definirían el término *género*?”
- Paso 2** Escriba las definiciones que den las(os) participantes en un rotafolios. Combine y perfeccione las definiciones para crear una definición operativa.
- Paso 3** Coloque a la vista de las(os) participantes el gráfico sobre “sexo y género” que ha dibujado previamente.

Sexo	Género
Biológico Se nace con él No puede cambiarse	Socialmente construido Se nace con él Puede cambiarse

- Paso 4** Pida a las(os) participantes que den ejemplos que puedan colocarse bajo cada uno de estos dos encabezados.
- Paso 5** Distribuya el Anexo 2A, Sexo y género. Pida a las(os) participantes que lean la hoja anexa en voz alta. Asegúrese de que todos las(os) participantes comprenden la definición de género.



**D. Influencias de las instituciones/sistemas en los estereotipos de género  
(1 hora)**

**Paso 1** Pida a los participantes que realicen una lluvia de ideas para obtener una lista de las instituciones y sistemas que crean y mantienen estereotipos en función de género.

*Posibles respuestas: la familia, universidades, medios de información, religión, gobierno, la ley, el sistema educativo, etc.*

**Paso 2** Divida a los participantes en cuatro pequeños grupos. Asigne a cada grupo una de las instituciones incluidas en el Paso 1. Pida a cada grupo que discuta:

- ¿Cómo crea y mantiene la institución o sistema los estereotipos de género? Dé ejemplos de comportamientos, prácticas y políticas estereotipados dentro de la institución.
- ¿Ha observado usted algún cambio en la institución o sistema que refleje progreso hacia una sociedad equitativa en función de género?

**Paso 3** Pida a cada grupo que presente sus resultados.

**Paso 4** Pida a las(os) participantes que resuman lo que han aprendido en la sesión.

## SEXO Y GENERO

Los conceptos de “sexo” y “género” pueden definirse de la manera siguiente:

“*Sexo*” se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Generalmente éstas son permanentes y universales.

“*Género*” se refiere a papeles y responsabilidades socialmente construidos de los hombres y las mujeres en una cultura o lugar determinados. Estos papeles son influenciados por percepciones y expectativas emanadas de factores culturales, políticos, ambientales, económicos, sociales y religiosos, así como por la costumbre, la ley, la clase, la etnicidad y los sesgos individuales o institucionales. Las actitudes y comportamientos relacionados con el género se aprenden y pueden cambiarse.

¿Cuáles son algunas de las situaciones en las que vemos diferencias según el género?

- **Sociales** Percepciones diferentes de los papeles sociales de las mujeres y los hombres: el hombre visto como jefe de familia y principal proveedor de ingresos; la mujer vista como reproductora y proveedora de atención y cuidado.
- **Políticas** Diferencias en las formas en las que las mujeres y los hombres asumen y comparten el poder y la autoridad: los hombres más participantes en la política nacional y de nivel superior; las mujeres más participantes en las actividades a nivel local vinculadas con sus papeles domésticos.
- **Educativas** Diferencias en las oportunidades educativas y las expectativas para niñas y niños: los recursos familiares dirigidos a la educación de los varones en vez de la educación de las mujeres; las mujeres encaminadas a carreras académicas menos importantes.
- **Económicas** Diferencias en el acceso de las mujeres y los hombres a carreras lucrativas y control de los recursos financieros así como a otros recursos productivos: crédito y préstamos; propiedad de la tierra, etc.

## SESION NUMERO TRES

### PERCEPCIONES Y EXPECTATIVAS RELACIONADAS CON EL GENERO

---

<b>Objetivos de aprendizaje</b>	Al concluir esta sesión, las(os) participantes estarán capacitados para: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Identificar sus creencias y percepciones acerca de los hombres y las mujeres</li><li>2. Examinar cómo los mitos, las historias, los proverbios, los refranes y otras instituciones sociales crean, mantienen y refuerzan los estereotipos de género</li><li>3. Identificar formas en las que las percepciones y suposiciones acerca de los atributos masculinos y femeninos pueden limitar las experiencias y opciones tanto de hombres como de mujeres</li><li>4. Identificar estrategias para impugnar y cambiar los estereotipos de papeles de género</li></ol>									
<b>Tiempo</b>	2 horas, 15 minutos									
<b>Cuadro general de la sesión</b>	<table><tr><td>A.</td><td>Percepciones de las mujeres y los hombres . . .</td><td>30 minutos</td></tr><tr><td>B.</td><td>Base cultural para los estereotipos de género . . . . .</td><td>.1 hora</td></tr><tr><td>C.</td><td>Estrategias para impugnar y eliminar los estereotipos y barreras relacionados con el género . . . . .</td><td>.45 minutos</td></tr></table>	A.	Percepciones de las mujeres y los hombres . . .	30 minutos	B.	Base cultural para los estereotipos de género . . . . .	.1 hora	C.	Estrategias para impugnar y eliminar los estereotipos y barreras relacionados con el género . . . . .	.45 minutos
A.	Percepciones de las mujeres y los hombres . . .	30 minutos								
B.	Base cultural para los estereotipos de género . . . . .	.1 hora								
C.	Estrategias para impugnar y eliminar los estereotipos y barreras relacionados con el género . . . . .	.45 minutos								
<b>Materiales</b>	Pelota grande									
<b>Anexos</b>	3A Estereotipos de género comunes									

## FINALIDAD DE LA SESION

Esta sesión explora la base de las percepciones individuales de los papeles y estereotipos de género. Las actividades se han concebido de forma que permitan a las(os) participantes tomar conciencia de sus propias percepciones acerca de las mujeres y los hombres. Muestra cómo estas percepciones configuran nuestras definiciones de comportamiento masculino y femenino apropiado.

Esta sesión permite un examen a fondo de los conceptos e ideas suscitados en la Sesión Dos. Si las(os) facilitadores consideran que estos conceptos se exploraron de forma suficiente, pueden omitir esta sesión u omitir secciones de esta sesión.

### A. Percepciones de las mujeres y los hombres (45 minutos)

- Paso 1** Pida a las(os) participantes que se coloquen en un círculo con una persona en el centro, sosteniendo una pelota. El jugador en el centro comienza el juego diciendo en alta voz “Las mujeres son...”, y al mismo tiempo lanzando la pelota a una persona en el círculo.
- Paso 2** La persona que recoge la pelota inmediatamente dice en alta voz una palabra que defina a las mujeres. Dicha persona deberá responder espontáneamente, y sin detenerse a pensar, arrojar de nuevo la pelota al centro, y salirse del círculo.
- Paso 3** La persona en el centro dice entonces en alta voz “Los hombres son...” y el jugador que recoge la pelota responde espontáneamente. A medida que progresa el juego, el líder dice “Las mujeres son...”, “Los hombres son...” al azar, a medida que arroja la pelota.
- Paso 4** A medida que se dan las respuestas, un voluntario las escribe en un rotafolios dividido en dos columnas con los encabezamientos “Las mujeres son...” y “Los hombres son...”.
- Paso 5** Coloque la hoja de rotafolios completa de forma que la vean todos los participantes. Distribuya el Anexo 2A, Estereotipos de género comunes. Emplee unos cuantos minutos para comparar esta lista con las respuestas que los participantes dieron durante el juego.

*Indique que las palabras en la hoja anexa y en el rotafolios constituyen una parte de la forma en que nos percibimos a nosotros*

*mismos que tendemos a no pensar en ellas, o en su poder como medio de moldear y configurar nuestras actitudes y opiniones acerca de lo que es femenino y de lo que es masculino.*

**Paso 6** Haga a los participantes preguntas tales como las siguientes:

- ¿Describen estas palabras y expresiones papeles y características que toda la gente considera “normales” o “naturales”?
- ¿Describen lo que la sociedad ha decidido que las personas del sexo masculino y femenino deberían o no deberían ser?
- ¿Se comportan las mujeres y los hombres como si estos estereotipos fueran ciertos?
- ¿Cuáles son algunas de las consecuencias de estos estereotipos para las mujeres y los hombres?

*Respuestas posibles: Restan importancia a las mujeres como grupo. Crean expectativas de ambos sexos que no responden a la realidad y que son artificiales. Limitan las opciones y posibilidades en la vida.*

## **B. Base cultural para los estereotipos de género (45 minutos)**

**Paso 1** Divida a los participantes en cuatro grupos y asígneles la tarea siguiente:

### **TAREA #1**

1. Identifique los mitos, proverbios, historias, refranes, canciones, etc., que atribuyen ciertos comportamientos, características y papeles a hombres y a mujeres.
2. Discuta los estereotipos que son perpetuados por estas expresiones culturales.
3. Discuta la forma en que estos estereotipos actúan como barreras para los hombres y las mujeres limitando las opciones y posibilidades en su vida.

Tiempo: 20 minutos

**Paso 2** Pida a cada grupo que informe sobre su discusión. Facilite un debate en plenario utilizando las preguntas siguientes:

- Además de los mitos, historietas, proverbios, creencias culturales y religiosas y refranes populares, ¿qué otras fuerzas o agentes en la sociedad crean ideas y afectan a las actitudes acerca de las mujeres y los hombres?

*Respuestas posibles: los medios de información, los anuncios, las películas, la televisión, los periódicos y las revistas, los chistes, las tiras cómicas, las canciones populares, los libros.*

- ¿Cuáles son algunos de los mensajes que transmiten estos mitos, historietas, etc., acerca de las mujeres y los hombres?
- ¿De qué forma influyen en sus sentimientos acerca de usted mismo?
- ¿Cómo influyen en sus sentimientos acerca de las mujeres y los hombres?
- ¿Cuáles son algunos resultados de las barreras sociales y culturales ocasionadas por los estereotipos?
- ¿Son experimentadas estas barreras de forma igual por las mujeres y los hombres?
- ¿Cómo afectan estas barreras a las relaciones entre las mujeres y los hombres? ¿Afectan de forma diferente a las mujeres y los hombres?

**C. Estrategias para impugnar y eliminar los estereotipos y barreras relacionados con el género (45 minutos)**

**Paso 1** Divida a los participantes en grupos de tres y debata las preguntas siguientes:

- ¿De qué percepciones, hipótesis y valores relacionados con ser mujer u hombre en su sociedad está usted más orgulloso y le hacen sentirse más valorado? ¿Por qué?
- ¿Qué percepciones, hipótesis y valores relacionados con ser mujer u hombre en su sociedad le disgustan más y le hacen sentirse subvalorado? ¿Por qué?
- ¿Cuáles son los que quisiera usted cambiar más? ¿Por qué?
- Mencione una forma en la que usted ha impugnado o cambiado ya una percepción, hipótesis o valor relacionado con ser hombre o mujer.

**Paso 2** Pida a las(os) participantes que hagan una lluvia de ideas sobre otros estereotipos que pudieran desear impugnar y cambiar. Escríbalos en el rotafolios.

**Paso 3** Pida a las(os) participantes que identifiquen estrategias que se apartan de las normas y valores culturales relacionados con la masculinidad y la feminidad y cómo esto pudiera afectar a sus vidas personales, en el hogar y en el trabajo.

**Paso 4** Solicite a las(os) participantes que hablen de lo que han aprendido y efectúen un resumen.

*Indique que la impugnación de estereotipos que son reforzados uniformemente requerirá un esfuerzo adicional. Será aún más difícil cambiar creencias personales que han sido asimiladas durante toda la vida.*

## ESTEREOTIPOS DE GENERO COMUNES

A continuación presentamos listas de estereotipos femeninos y masculinos comunes.

### Las mujeres son:

Dependientes  
Débiles  
Incompetentes  
Menos importantes  
Emocionales  
Ejecutoras  
Amas de casa  
Apoyadoras  
Frágiles  
Volubles  
Miedosas  
Pacificadoras  
Cautelosas  
Flexibles  
Cálidas  
Pasivas  
Seguidoras  
Espectadoras  
Modestas  
Subjetivas  
Suaves  
Secretarias  
Maternales  
Delicadas  
Excitables  
Pacientes  
Alegres  
Cuidadoras  
Cooperativas

### Los hombres son:

Independientes  
Poderosos  
Competentes  
Más importantes  
Lógicos  
Responsables de las decisiones  
Responsables del sustento de la familia  
Líderes  
Protectores  
Consistentes  
Valientes  
Agresivos  
Aventureros  
Concentrados  
Autónomos  
Activos  
Líderes  
Agentes de acción  
Ambiciosos  
Objetivos  
Sinceros  
Jefes  
Asertivos  
Fuertes  
Estoicos  
Impetuosos  
Autoritarios  
Realizadores  
Competitivos

---

Fuente: Crisp Publications, Inc. (1990). *Men and Women: Partners at Work (Hombres y Mujeres: Socios en el Trabajo)*.



## SESION NUMERO CUATRO

### ROLES Y RELACIONES DE GENERO Y OPCIONES DE VIDA

---

<b>Objetivos de aprendizaje</b>	Al concluir esta sesión, las(os) participantes estarán capacitados para:  1. Identificar los papeles, actividades y tareas de hombres y mujeres en sus comunidades 2. Discutir el efecto de estos diferentes papeles, actividades y tareas sobre las relaciones entre hombres y mujeres y las opciones de vida de los hombres y las mujeres
<b>Tiempo</b>	3 horas
<b>Cuadro general de la sesión</b>	A. El día de 24 horas . . . . . 1 hora B. Roles de género y relaciones de poder . . . . . 2 horas
<b>Materiales</b>	Hoja de rotafolios Rotafolios Hojas de papel Marcadores, bolígrafos y lápices
<b>Anexos</b>	4A Roles de género 4B Matriz de roles y relaciones de género
<b>Preparación especial</b>	Escriba la matriz que aparece en el Anexo 4B en un rotafolios

## FINALIDAD DE LA SESION

En esta sesión, los participantes examinan los papeles y responsabilidades de género: las actividades asignadas a mujeres y hombres sobre la base de la diferencia de género percibida. La división del trabajo en función de género y las repercusiones de esta división para hombres y mujeres se exploran en el contexto del poder y las opciones vitales. Los participantes formulan estrategias para lograr relaciones equitativas en función de género. Se exploran los roles triples de la mujer: reproductivos, productivos y comunitarios.

### A. El día de 24 horas (1 hora)

**Paso 1** Divida a los participantes en cuatro grupos. Asigne a cada grupo una de las siguientes categorías:

- a. trabajador agrícola del sexo masculino
- b. trabajadora agrícola del sexo femenino
- c. ejecutivo de alto nivel del sexo masculino
- d. ejecutiva de alto nivel del sexo femenino

Introduzca la Tarea #1:

#### TAREA #1

1. Dibuje un círculo grande y divídalo en secciones, como si estuviera cortando un pastel o tarta. En cada sección muestre la cantidad de tiempo empleado realizando una actividad en particular en período típico de 24 horas por la categoría de persona asignada. El tamaño de la sección dependerá de la cantidad de tiempo empleado en esa actividad. Indique todo lo que la persona hace en un día.
2. Prepárese para compartir esta información.

Tiempo: 15 minutos

**Paso 2** Vuelva a reunir el grupo grande. Coloque los diagramas en un lugar visible y dirija una discusión tomando como base las preguntas siguientes:

- ¿Qué fue lo primero que sintió cada uno al ver el cuadro concluido?
- ¿Cuál de las actividades se consideran como trabajo?
- ¿Cómo definen ustedes el trabajo?
- ¿Qué diferencias advierten usted en la forma en que los hombres y las mujeres emplean su día? ¿Su tiempo de ocio?
- ¿Cuáles son algunas de las consecuencias de estas diferencias para las mujeres? ¿Cuáles son las repercusiones de salud? ¿Las repercusiones relacionadas con el ingreso?
- ¿Cuáles son algunas consecuencias de estas diferencias para los hombres?
- ¿Cuáles son algunas consecuencias de estas diferencias para la sociedad?

**Paso 3** Distribuya el Anexo 4A, Roles de género, y pida un voluntario que lo lea en alta voz. Resuma las lecciones clave aprendidas de la actividad.

*Una lección clave es la de que muchas de las actividades que consumen el tiempo de las mujeres—cocinar, cuidar de los niños, limpiar—no se consideran “trabajo” porque no ganar un ingreso. Por consiguiente, el tiempo de las mujeres se considera menos valioso que el de los hombres debido a que posiblemente no reciban dinero. Cuando las mujeres participan en trabajos productores de ingresos para la familia, por lo general siguen teniendo toda las responsabilidades adicionales en el hogar. La percepción de las actividades de las mujeres como actividades no valiosas y la capacidad limitada de las mujeres para obtener un ingreso resultan en el hecho de que las mujeres tienen menos poder en la familia y en la comunidad. Refiérase a los roles triples de la mujer: reproductivos, productivos y comunitarios.*

## **B. Roles de género y relaciones de poder (2 horas)**

**Paso 1** Divida a los participantes en grupos de un solo sexo. Distribuya el Anexo 4B, Matriz de roles y relaciones de género. Dé la matriz de las mujeres al grupo o grupos de mujeres y la matriz de los hombres

al grupo o grupos de hombres. Dé a los grupos unos 30 minutos para finalizar la matriz.

**Paso 2** Invite a cada grupo a presentar sus resultados. Después de las presentaciones, dirija un debate utilizando las preguntas siguientes:

- ¿Qué diferencias observó usted en los papeles de los hombres y las mujeres?
- ¿Qué advirtió usted acerca de las relaciones de los hombres y las mujeres en términos de poder?
- ¿Cuál es el impacto de estos papeles y relaciones sobre las opciones de vida?

**Paso 3** Pida a los participantes que regresen a sus grupos y concluyan la tarea siguiente:

**TAREA #2**

1. Identifique los rubros específicos que ha incluido en su matriz bajo los encabezados “Roles” y “Relaciones” que en su opinión necesitan cambiarse a fin de conseguir equidad en las relaciones entre los géneros.
2. Identifique estrategias para efectuar estos cambios.

Tiempo: 20 minutos

**Paso 4** Invite a cada grupo a presentar sus resultados. Pida a cada persona que identifique un cambio que quisiera hacer en su propia vida y tome nota del mismo. Explique que este es un tema al que volverán posteriormente en el taller.

## **ROLES DE GENERO**

Las características biológicas de hombres y mujeres generalmente no cambian; las personas son varones o mujeres. Sin embargo, las características percibidas de cada uno y los roles y responsabilidades que se les asigna, difieren entre las sociedades, las culturas y los períodos históricos.

Los roles de género son las actividades adscritas a hombres y mujeres sobre la base de las diferencias percibidas. “División del trabajo” es un término utilizado en la literatura sobre el género para significar los roles y tareas asignados a las mujeres y los hombres sobre la base de las características y atributos percibidos de género, en vez de la capacidad y competencias.

### **Rol de los hombres**

El día de hoy, en los países más industrializados del mundo hay pocas líneas de demarcación entre las ocupaciones de hombres y mujeres. Sin embargo, en las sociedades menos industrializadas los hombres tienen roles más visibles y reconocidos que los de las mujeres, en gran medida debido a que los hombres son remunerados por su trabajo productivo mientras que esto no ocurre con las mujeres. En estas sociedades, el rol de los hombres por lo general son trabajos evaluados y contados en los censos nacionales y sistemas de contabilidad. De ordinario, los hombres no realizan tareas domésticas o caseras. Si tienen papeles de gestión de la comunidad, éstos tienden a incluir organización y liderazgo político. Las mujeres se encargan de la organización de la comunidad y las actividades “prácticas”.

### **Rol triple de la mujer**

El rol de la mujer en la mayoría de las sociedades caen dentro de tres categorías: productivos (relacionados con la producción de bienes de consumo o el ingreso mediante trabajo dentro o fuera del hogar), reproductivos (relacionados con las tareas domésticas o caseras vinculadas con la procreación y el sustento de los hijos y la familia) y gestión de la comunidad (relacionados con las tareas realizadas y responsabilidades asumidas en beneficio de la comunidad). Las mujeres han de equilibrar las demandas de estos tres roles diferentes y sus contribuciones en ese respecto deberían ser reconocidas.

Las tareas que las mujeres realizan de ordinario en el desempeño de sus diferentes roles por lo general no les producen por lo general un ingreso. A menudo se define a las mujeres exclusivamente en términos de sus roles “reproductivos”, que se refieren en gran medida a actividades asociadas con sus funciones reproductivas. El rol reproductivo, junto con su rol de gestión de la comunidad, son percibidos como “naturales”. Debido a que estos roles no producen un ingreso, no son reconocidos y valorados como económicamente productivos. Los aportes de las mujeres al desarrollo económico nacional no son cuantificados y por lo tanto son invisibles.

En muchas sociedades, las mujeres también llevan a cabo actividades productivas tales como el mantenimiento de pequeñas parcelas agrícolas en sistemas agrarios. Estas tareas no se consideran a menudo como trabajo y con frecuencia no se remuneran. Las mujeres también pueden desempeñar muchos roles que producen un salario en los sectores económicos tanto formales como informales. Pero los roles económicamente productivos de las mujeres, en contraste con los de los hombres, son a menudo subvalorados o reciben un reconocimiento relativamente escaso.

Los roles y responsabilidades en función de género varían entre las culturas y pueden cambiar en el curso del tiempo. Por ejemplo, en la India, la mano de obra no calificada se considera “trabajo de la mujer” mientras que en Africa es “trabajo de los hombres”. En Europa y Estados Unidos, la contribución que hacen los hombres a las actividades domésticas se está haciendo cada vez más importante y visible.

**MATRIZ DE ROLES Y RELACIONES DE GENERO**

MUJERES			
	ROLES	RELACION	
		IGUAL	PODER SOBRE FALTA DE PODER/AUTORIDAD
HOGAR			
COMUNIDAD			
ORGANIZACION			

**MATRIZ DE ROLES Y RELACIONES DE GENERO**

HOMBRES			
		RELACION	
	ROLES	IGUAL	PODER SOBRE FALTA DE PODER/AUTORIDAD
HOGAR			
COMUNIDAD			
ORGANIZACION			



## SESION NUMERO CINCO

### G E N E R O Y L I D E R A Z G O

---

<b>Objetivos de aprendizaje</b>	Al concluir esta sesión, las(os) participantes estarán capacitados para: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Describir el concepto, naturaleza y finalidad del liderazgo</li><li>2. Identificar las bases de poder y explorar la relación entre el liderazgo y el poder</li><li>3. Identificar los estilos de liderazgo y analizar estos estilos desde una perspectiva de género</li><li>4. Identificar las estrategias para fortalecer las habilidades de liderazgo</li></ol>
<b>Tiempo</b>	3 horas, 15 minutos
<b>Cuadro general de la sesión</b>	A. Características de los líderes y el liderazgo . . . 45 minutos B. Bases de poder . . . . . 1 hora C. Estilos de liderazgo . . . . . .1 hora, 30 minutos
<b>Materiales</b>	Rotafolios Marcadores Cinta adhesiva
<b>Anexos</b>	5A Definiciones de liderazgo 5B Hoja informativa sobre bases de poder 5C Hoja de trabajo sobre bases de poder 5D Tres estilos básicos de liderazgo
<b>Preparación especial</b>	Coloque las definiciones de liderazgo sacadas del Anexo 5A en un lugar visible alrededor de la habitación.

## FINALIDAD DE LA SESION

Esta sesión examina el liderazgo, los estilos de liderazgo y el poder desde una perspectiva de género. Los participantes identifican sus estilos de liderazgo dominantes y bases de poder y reflexionan sobre el papel que el género desempeña en limitar sus opciones de liderazgo. Los participantes identifican estrategias para ampliar su repertorio de estilos de liderazgo y ampliar sus bases de poder.

### A. Características de los líderes y el liderazgo (45 minutos)

**Paso 1** Pida a los participantes que identifiquen un líder al que admiran. Dirija un debate en torno al papel, cualidades y características de los líderes utilizando las preguntas siguientes:

- ¿De qué formas dirigen las personas?
- ¿Cuál es la finalidad del liderazgo?
- ¿Cuáles son algunas de las características de un buen líder?
- ¿Hay características de liderazgo que son consideradas como positivas en los hombres pero negativas en las mujeres y viceversa? ¿Por qué o por qué no?
- ¿Cuál es la diferencia entre un líder y un gerente?
- ¿Cómo puede una persona convertirse en un líder?
- ¿Dirigen todos los líderes de la misma forma?

**Paso 2** Coloque las diferentes definiciones de liderazgo en la pared para que las vean los participantes. Pida a los participantes que caminen alrededor de la habitación y lean las definiciones. Pida a los participantes que identifiquen qué definiciones les gustan o no les gustan particularmente. Elabore una definición en grupo de liderazgo.

### B. Bases de poder (1 hora)

**Paso 1** Pida a los participantes que analicen la relación entre poder y liderazgo. Haga las preguntas siguientes para estimular el debate:

- ¿Es posible el liderazgo sin poder?
- ¿Convierte el poder a alguien en un líder?

- Paso 2** Pida a los participantes que mencionen espontáneamente algunas de las “bases” de poder. Distribuya el Anexo 5B, Hoja informativa sobre bases de poder, y analice las bases de poder tal como se describen. Discuta qué bases del poder utilizan más tradicionalmente los hombres y qué bases de poder utilizan más tradicionalmente las mujeres.
- Paso 3** Distribuya el Anexo 5C, Hoja de trabajo sobre bases de poder, y pida a los participantes que llenen el cuadro sobre cómo mejorar el uso de las bases de poder. Dé a los participantes unos 20 minutos.
- Paso 4** Pida unos cuantos voluntarios para que compartan sus estrategias para mejorar o ampliar sus bases de poder.

### C. Estilos de liderazgo (1 hora, 30 minutos)

**Paso 1** Presente el Anexo 5D, Tres estilos básicos de liderazgo, y discuta cada uno de los estilos. Haga a los participantes preguntas tales como las siguientes:

- ¿Adoptan típicamente las mujeres (o los hombres) uno u otro de estos estilos con más frecuencia que los hombres (o las mujeres)?
- ¿Qué estilos tienden a adoptar las mujeres?
- ¿Qué estilos tienden a adoptar los hombres?
- ¿Es más aceptable para una mujer utilizar un determinado estilo o estilos?
- ¿Cuáles serían las consecuencias si las mujeres adoptasen estilos que no son considerados propios para las mujeres?

**Paso 2** Pida a los participantes que identifiquen el estilo que utilizan menos y el estilo que quisieran adquirir. Divida a los participantes en grupos tomando como base el estilo seleccionado. (Tome nota de si algunos estilos son dominados por los hombres o las mujeres.)

Grupo A: Dirección/instrucción

Grupo B: Guía/participación

Grupo C: Delegación/apoyo

**Paso 3** Asigne a los grupos la tarea siguiente:

### TAREA #1

1. Discuta los aspectos positivos y negativos del estilo de liderazgo.
2. Comparta las razones por las que usted quisiera desarrollar este estilo.
3. Prepare una pequeña dramatización para demostrar una situación en la que el estilo sería eficaz.

Tiempo: 20 minutos

**Paso 4** Realice las dramatizaciones. Pida a los participantes en la dramatización que respondan a las preguntas siguientes:

- ¿Se sintió usted cómodo utilizando ese estilo en esa situación?  
¿Por qué o por qué no?
- ¿Describiría usted ese estilo como su estilo típico?

**Paso 5** Pregunte al resto de los participantes:

- ¿Estuvieron satisfechos ustedes con la forma en que se utilizó el estilo? ¿Por qué o por qué no?
- ¿Cuál es eficaz en esa situación? ¿Por qué o por qué no?
- ¿Pudieran otros estilos haber cambiado el resultado? ¿Por qué o por qué no?

**Paso 6** Pida a los participantes que discutan formas en las que la ampliación de su repertorio de estilos de liderazgo podría fortalecer sus papeles de liderazgo en su trabajo. ¿Cómo guarda relación con esto el debate sobre bases de poder?

## DEFINICIONES DE LIDERAZGO

Un líder es la cabeza de la autoridad, el corazón de la percepción y la lengua de la justicia. *Egipto, 2300 A.C.*

El liderazgo es la introducción de un nuevo orden. *Maquiavelo, 1513, Italia.*

El liderazgo es la capacidad de dirigir a las personas con miras a lograr el máximo resultado con la mínima fricción y la máxima cooperación... Liderazgo es la fuerza creativa y directiva de la moral. *Munson, 1921.*

Liderazgo implica influir en el cambio de la conducta de las personas. *J.B. Nash, 1929.*

Liderazgo es dirigir y coordinar el trabajo de los miembros del grupo propio. *Fiedler, 1967.*

Liderazgo es la capacidad de decidir lo que se ha de hacer y luego conseguir que otros deseen hacerlo. *Presidente Eisenhower de Estados Unidos.*

Liderazgo es un tipo determinado de relación de poder caracterizada por la percepción por parte de un miembro de un grupo que otro miembro del grupo tiene el derecho a prescribir patrones de comportamiento para el primero en relación con la actividad propia como miembro de un grupo. *Janda, 1960.*

Liderazgo es el factor humano que une al grupo y le motiva a trabajar por una meta. *K. Davis, 1962.*

El liderazgo transforma a los seguidores, crea visiones de las metas que pueden lograrse. *Davanna, 1986.*

Liderazgo es un proceso de estímulo mutuo que, mediante la interrelación eficaz de las diferencias individuales, controla la energía humana tras una causa común. *Pigors, 1935.*

En el grado en que las contribuciones de un determinado miembro sean especialmente indispensables, pueden ser consideradas como propias de un líder; en el grado en que cualquier miembro sea reconocido por otros como una fuente confiable de dichas contribuciones, reúne las características de líder. *Newcomb, Turner & Converse, 1965.*

El líder transformativo es un agente del cambio calificado y con poder, legitimidad y energía. Dicho líder es valeroso, considerado, movido por los valores y capaz de hacer frente a la ambigüedad y complejidad. *Tichy & Devanna, 1986.*

## HOJA INFORMATIVA SOBRE BASES DE PODER

Sin poder, el liderazgo no es posible. Esta declaración, naturalmente, no significa que con poder esté garantizado el liderazgo. Significa simplemente que el poder es un elemento esencial del liderazgo. Sin embargo, todas las personas tienen cierto grado de poder. Incluso un niño de tierna edad posee poder. ¿Quién puede resistirse a la sonrisa de un bebé? ¿O quién puede ignorar los gritos fuertes de un bebé que está mojado y hambriento? En el primer ejemplo, el bebé tiene una base de poder *referente*; en el segundo, el bebé tiene una base de poder *coercitivo*.

Hay siete “bases de poder”:

1. *Poder legítimo* - Si su capacidad para influir en el comportamiento de otra persona se basa en su posición en una organización, usted posee poder *legítimo*. En otras palabras, si perder su posición o título significaría la pérdida de poder, usted tiene una base de poder *legítimo*. Puede exigir cumplimiento de ciertas personas debido a que la organización le ha otorgado autoridad. Las personas sobre las que usted ejerce poder *legítimo* conocen que el incumplimiento traería sanciones, por ejemplo, la pérdida de sus puestos.

2. *Poder coercitivo* - Si su capacidad para influir en el comportamiento de otra persona se basa en el miedo, usted tiene poder *coercitivo*. Este temor puede adoptar muchas formas, por ejemplo, miedo a represalias, miedo a castigo o miedo a aparecer como inadecuado.

3. *Poder de recompensa* - Intimamente relacionado con el poder coercitivo está el poder de *recompensa*. Si su capacidad de otorgar recompensas influye en el comportamiento de otra persona, usted tiene una base de poder de *recompensa*. Las recompensas pueden ser tan simples como una sonrisa o una felicitación o tan significativas como una promoción.

4. *Poder referente* - Si su capacidad para influir en el comportamiento de otra persona se basa en sus rasgos personales, usted posee poder *referente*. Usted es tan admirado por sus cualidades personales—quizás por su carisma—que otros desean ser identificados con usted. Están dispuestos a pagar por mantener una estrecha asociación con usted y, por tanto, usted ejerce poder sobre ellos.

5. *Poder de experto* - Si su capacidad de influir en el comportamiento de otra persona se basa en su pericia en alguna esfera, usted tiene una base de poder de *experto*. Su pericia puede ser necesaria para que la otra persona haga su trabajo satisfactoriamente o de forma excelente. Por tanto, la persona cumple con los deseos de usted a fin de recibir su pericia.

6. *Poder de información* - Estrechamente relacionado con el poder de experto está el poder de *información*. Si su capacidad de influir en el comportamiento de otra persona se basa en la información que usted posee o a la que tiene acceso, usted tiene una base de poder de *información*. Al igual que con la base de poder de experto, la información que usted tiene o que puede obtener puede ser tan valiosa para el trabajo o prestigio de la otra persona que ésta esté dispuesta a cumplir con los deseos de usted a fin de recibir la información.

7. *Poder de relación* - Si su capacidad de influir en el comportamiento de otra persona se basa en sus “relaciones” con personas importantes, usted posee poder de *relación*. Si bien usted quizás no pueda otorgar recompensas, sanciones, información o experiencia y aunque puede no tener un poder legítimo en la organización, su contacto con personas influyentes le da un poder inequívoco.

---

Anexos 5B, 5C y 5D adaptados de: Hersy, P., Blanchard, K.H. & Natemeyer, W.E. “Situational Leadership, Perception, and the Impact of Power” (Liderazgo Situacional, Percepción y el Impacto del Poder). *Group and Organization Studies*, Vol. 4, No. 4 (diciembre de 1979), páginas 418-428. Center for Leadership Studies.

## HOJA DE TRABAJO SOBRE BASES DE PODER

*Instrucciones:* Las preguntas siguientes tienen por fin ayudarle a identificar y analizar sus actuales y futuras bases de poder. Prepare un esbozo de sus ideas y discútalas con los miembros de su grupo. Considere lo siguiente:

¿Cómo podría usted hacer un mayor uso de las bases de poder que ya tiene? ¿Cómo pudiera su organización ser afectada si usted utiliza un uso mayor de sus actuales bases de poder?

¿Qué nuevas bases de poder le gustaría adquirir? ¿Cómo pudieran afectar a su organización esas bases de poder?

¿Cómo podría usted adquirir esas nuevas bases de poder de forma que le beneficien a usted y a la organización?

¿Cómo pudieran sus colegas de trabajo ayudarle a adquirir las nuevas bases de poder?

*(Vea la página siguiente)*



Identifique posibles estrategias para desarrollar las bases actuales y futuras de poder.

Haga una lista de sus actuales bases de poder	Haga una lista de posibles formas de fortalecer las bases de poder	Identifique apoyos posibles al interior de la organización	Haga una lista de las nuevas bases de poder que usted desea	Haga una lista de las formas para desarrollar nuevas bases de poder	Estime el apoyo requerido para nuevas bases de poder

## TRES ESTILOS BASICOS DE LIDERAZGO

### **Estilo 1: DIRECCION/INSTRUCCION**

El líder proporciona instrucciones concretas y supervisa de cerca la realización de la tarea.

### **Estilo 2: GUIA/PARTICIPACION**

El líder explica las decisiones, solicita sugerencias y apoya el progreso. El líder facilita y apoya los esfuerzos de los subordinados hacia la realización de la tarea y comparte la responsabilidad para la toma de decisiones con los subordinados.

### **Estilo 3: DELEGACION/APOYO**

El líder entrega la responsabilidad para la toma de decisiones y la resolución de los problemas a los subordinados. El líder tiene confianza de que los subordinados adoptarán la mejor decisión y apoya sus esfuerzos para hacer dicha decisión.

## SESION NUMERO SEIS

### EL GENERO EN EL TRABAJO

---

<b>Objetivos de aprendizaje</b>	Al concluir esta sesión, las(os) participantes estarán capacitados para: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Experimentar el impacto de ser “etiquetado”</li><li>2. Describir su cultura organizacional y las actitudes hacia el género demostradas por esa cultura</li><li>3. Formular estrategias para promover equidad y sensibilidad al género en los comportamientos, las prácticas y las políticas dentro de su organización</li></ol>										
<b>Tiempo</b>	3 horas, 30 minutos										
<b>Cuadro general de la sesión</b>	A. Los rótulos o etiquetas en el lugar de trabajo . . . . . 1 hora B. La cultura organizacional . . . . . 1 hora C. La planificación para organizaciones equitativas de género . . . . . 1 hora, 30 minutos										
<b>Materiales</b>	Tarjetas o fichas (7" x 12") Rotafolios Marcadores, bolígrafos y lápices										
<b>Anexos</b>	6A Cultura organizacional 6B Lineamientos para el análisis de campo de fuerzas y hoja de trabajo										
<b>Preparación especial</b>	Prepare las siguientes tarjetas de nombres. Escriba en un solo lado de la tarjeta. <table><tr><td>Varón</td><td>Cara bonita—defiéndame, diviértame</td></tr><tr><td>Jefe—obedézcame</td><td>Mujer estúpida—póngame en mi lugar</td></tr><tr><td>Experto masculino—busque mi asesoramiento</td><td>Hombre insignificante—ignóreme</td></tr><tr><td>Comediante—ríase conmigo</td><td>Etiqueta de nombre en blanco</td></tr><tr><td>Mujer incompetente—no me deje hacer nada</td><td></td></tr></table>	Varón	Cara bonita—defiéndame, diviértame	Jefe—obedézcame	Mujer estúpida—póngame en mi lugar	Experto masculino—busque mi asesoramiento	Hombre insignificante—ignóreme	Comediante—ríase conmigo	Etiqueta de nombre en blanco	Mujer incompetente—no me deje hacer nada	
Varón	Cara bonita—defiéndame, diviértame										
Jefe—obedézcame	Mujer estúpida—póngame en mi lugar										
Experto masculino—busque mi asesoramiento	Hombre insignificante—ignóreme										
Comediante—ríase conmigo	Etiqueta de nombre en blanco										
Mujer incompetente—no me deje hacer nada											

## FINALIDAD DE LA SESION

Esta sesión explora los temas tanto personales como institucionales relacionados con el género en el trabajo. Los participantes reflexionan sobre los “rótulos” o “etiquetas” y el efecto que éstos tienen en la autoestima y eficacia de una persona. Se ponen de relieve en el debate los rótulos o etiquetas relacionados con el género. Las(os) participantes analizan luego la cultura organizacional y cómo dicha cultura puede ser o no ser sensible al género. Trabajando en grupo, los participantes utilizan el análisis del campo de fuerzas para formular planes para crear organizaciones equitativas en función de género.

### A. Los rótulos o etiquetas en el lugar de trabajo (1 hora)

**Paso 1** Pida nueve voluntarios para que participen en una simulación de un lugar de trabajo. Haga que los voluntarios se sienten alrededor de una pequeña mesa de conferencias, como si estuviesen celebrando una reunión. Dígales que cierren los ojos mientras que usted coloca placas con nombres en frente de ellos. Los voluntarios no deberán mirar sus propias placas con nombres sino que deberán mirar a las de los demás voluntarios.

**Paso 2** Explique a los voluntarios que representan a los jefes ejecutivos y directores de departamentos de una organización de tamaño medio. Están reunidos para tratar lo siguiente:

Hay creciente preocupación en su organización respecto a la falta de promoción de las mujeres. Datos no oficiales recopilados por un comité de empleados indican que las mujeres se sienten excluidas del proceso de toma de decisiones en varios departamentos. Como resultado, la junta directiva les ha pedido a usted, jefes, y directores de departamentos, que se reúnan y determinen si ciertamente existe un problema y que formulen una serie de recomendaciones. Tiene 15 minutos para tratar este problema.

Explique a los voluntarios que deberán comportarse hacia los demás como se instruye en las placas de nombres, pero que no deberán leer en voz alta lo que está escrito en las placas de nombres de los otros participantes.

**Paso 3** Después de la simulación, discuta lo que ocurrió utilizando las preguntas siguientes:

- ¿Cómo marchó la reunión?
- ¿Cómo se sintió usted acerca del papel que desempeñó?
- ¿Cuán eficaces fueron? ¿Qué influyó en su eficacia?
- ¿Qué le gustaría cambiar acerca de su papel?
- ¿Qué advirtieron los observadores?
- ¿Qué ocurre cuando la gente le coloca a usted un rótulo o etiqueta? ¿Cómo afecta esto a su autoestima?
- ¿Qué ocurre con las personas cuando usted les asigna rótulos o etiquetas?

**Paso 4** Discuta cómo la simulación guarda relación con el género en el trabajo.

*A menudo rotulamos a las personas tomando como base su género. En el lugar de trabajo, las mujeres pueden ser calificadas de emocionales, de menos competentes que los hombres, como personas a las que no se les debe tomar en serio, etc. Luego, nos comportamos hacia las personas de acuerdo con estos rótulos. La asignación de rótulos o etiquetas puede afectar a la capacidad de una persona para desempeñar su trabajo con eficacia.*

## **B. La cultura organizacional (1 hora)**

**Paso 1** Explique a los participantes que en la siguiente parte de la sesión tratarán de evaluar la sensibilidad al género de los diferentes aspectos de la cultura de su organización. Pregunte a los participantes lo siguiente:

- ¿Cómo define usted el término cultura?
- ¿Piensa usted que una organización tiene su propia cultura? ¿En qué forma?
- ¿Cómo es similar la cultura de una organización a la cultura de una sociedad?
- ¿Qué clases de cultura tiene su organización?

**Paso 2** Distribuya el Anexo 6A, Cultura organizacional. Haga preguntas para asegurar que todos los participantes comprenden el concepto y explíquelo adicionalmente si es necesario.

**Paso 3** Divida a los participantes en pequeños grupos de cuatro a seis miembros. Asígneles la tarea siguiente:

### **TAREA #1**

1. Individualmente, reflexione sobre la sensibilidad al género de la cultura de su organización e identifique ejemplos concretos que reflejen dicha cultura. Considere los comportamientos y políticas de su organización, las cosas que la gente dice, la forma en que la gente escribe avisos, memorandos, informes, etc.
2. Comparta su evaluación de la sensibilidad al género de la cultura de su organización con los otros miembros del grupo. Explique las áreas en las que usted considera que su organización demuestra equidad y sensibilidad en función de género y las áreas en que usted considera que carece de equidad y sensibilidad al género.

Tiempo: 20 minutos

**Paso 4** Pida a cada grupo que resuma su debate.

### **C. La planificación para organizaciones equitativas de género (1 hora, 30 minutos)**

**Paso 1** Explique a los participantes que, en la parte siguiente de la sesión, formularán un plan para crear una organización equitativa en función de género. A fin de hacerlo, identificarán fuerzas en el seno de sus organizaciones que podrían apoyar o dificultar los comportamientos, las prácticas y las políticas de la organización encaminados a lograr la equidad y la sensibilidad al género.

**Paso 2** Pida a los participantes que vuelvan a los cuatro grupos con los que habían trabajado anteriormente en la sesión. Distribuya los lineamientos para el análisis de campo de fuerzas y la hoja de trabajo (Anexo 6B).

**Paso 3** Describa el análisis del campo de fuerzas y cómo llenar la hoja de trabajo. Asigne la Tarea #2:

## TAREA #2

1. Identifique un cambio común relacionado con el género en el comportamiento, la práctica o la política que los miembros de su grupo desean en su organización.
2. Concluya la hoja de trabajo de análisis del campo de fuerzas.

Tiempo: 40 minutos

**Paso 4** Vuelva a reunir el grupo grande. Haga que los grupos compartan sus resultados del análisis del campo de fuerzas y sus ideas para la acción. A medida que cada grupo presenta sus resultados, debate lo pragmáticas, factibles y prácticas que son las estrategias para la acción. Pida a los participantes que digan cómo podrían utilizar estas estrategias una vez que vuelvan al trabajo. Trate temas tales como los siguientes:

- ¿Qué tan exitosamente podrían aplicarse algunas de estas estrategias?
- ¿Cómo transmitiría usted algunos de estos nuevos mensajes y enfoques acerca de género en su organización?
- ¿Con qué personas discutiría usted primero las ideas?
- ¿De qué personas es más importante obtener apoyo primero?

**Paso 5** Pida a los participantes que resuman las lecciones clave abarcadas en esta sesión.

## CULTURA ORGANIZACIONAL

### DEFINICION

“Cultura” es un conjunto de normas socialmente definidas para el comportamiento, el arte, las creencias, las instituciones y todos los demás aspectos de una población específica y que configuran su identidad. “Cultura organizacional” es el ambiente de la organización: cómo percibe, piensa, considera y responde a las situaciones que afectan a su finalidad, su programa y la forma en que se le administra. La cultura organizacional se basa en la historia, ideas importantes, experiencias, tradiciones y el lenguaje compartidos por los miembros de la organización. Cuando los miembros piensan y actúan de formas similares y mantienen hipótesis comunes, su forma de pensar y comportamiento compartidos dan significado y estabilidad a la organización.

La cultura de una organización explica cómo funciona. Todas las actividades y procedimientos, tales como la contratación, la selección de puestos, la orientación, la capacitación y el diseño de las estrategias y sistemas de la organización, son fuertemente influenciados por la cultura de la organización.

La cultura organizacional ha de aprenderse cuando los nuevos miembros entran en la organización mediante contratación y selección. Es probable que la organización busque nuevos miembros que ya tienen creencias y valores análogos. Aun así, estos nuevos miembros tienen que ser “aculturados” (orientados y capacitados) para que puedan funcionar eficazmente en esa cultura.

La cultura de una organización refleja la cultura más amplia en la que se inserta (nacional frente a multinacional, alta tecnología frente a investigación). La misión, metas y objetivos, funciones y estrategias de la organización se desarrollan en relación con el entorno externo más amplio. Los conceptos, actitudes, valores y criterios que se integran en la estructura y operaciones de la organización también reflejan la cultura externa.

### ASPECTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

<b>Físicos</b>	<b>Relaciones interpersonales</b>	<b>Normas y valores</b>
la distribución y mobiliario de la oficina	estilos de comunicación	ideologías
los registros de la empresa	estilos de liderazgo	cartas constitutivas y estatus
los informes anuales	modalidades de alocución	filosofías
el código de vestimenta		políticas
		sistemas y procedimientos

---

Schein, Edgar H. “Organizational Culture”. *American Psychologist*, Vol. 45, No. 2: 109-119, febrero de 1990.



## **LINEAMIENTOS PARA EL ANALISIS DE CAMPO DE FUERZAS Y HOJA DE TRABAJO**

El análisis del campo de fuerzas es una herramienta útil para diagnosticar los problemas y analizar las situaciones a fin de promover un cambio deseado. El problema puede diagnosticarse (examinarse) y comprenderse óptimamente si identificamos el impacto relativo de las fuerzas positivas y negativas subyacentes. El análisis del campo de fuerzas nos permite identificar las fuerzas que son favorables para el logro del cambio deseado (las fuerzas impulsoras) y las que son desfavorables (las fuerzas limitantes).

### **Pasos en la realización de un análisis del campo de fuerzas**

1. Describir la situación actual que usted desea cambiar.
2. Describir la situación deseada: ¿Qué debería ocurrir de forma diferente?
3. Indicar claramente el cambio que usted desea iniciar en forma de meta.
4. Identificar a algunas de las personas, condiciones y cosas que pueden ayudarle a avanzar hacia la situación deseada y alcanzar su meta. Escriba estos elementos en la columna: “Fuerzas impulsoras”.
5. Identificar a algunas de las personas, condiciones y cosas que dificultarán o impedirán que usted avance hacia la situación deseada. Escriba estos elementos en la columna: “Fuerzas limitantes”. (Para los pasos 4 y 5, considere a los individuos, grupos, leyes, estructura de la organización, normas, procedimientos, actitudes personales, ingreso, etc.)
6. Encabece una hoja de rotafolios con “Acciones”. Considerando las fuerzas que usted identificó en los pasos 4 y 5, piense en algunas posibles acciones que podrían emprenderse para: 1) aumentar o fortalecer las fuerzas impulsoras; 2) eliminar o debilitar las fuerzas limitantes; 3) cambiar las fuerzas limitantes a fuerzas impulsoras.

7. Planifique su estrategia de cambio identificando las acciones concretas que usted emprenderá y las que animará a otros a emprender. La estrategia de cambio más eficaz consiste en eliminar o debilitar las fuerzas limitantes y dejar que las fuerzas impulsoras tomen control. Aplique la fórmula:

**Intensificar las fuerzas impulsoras + reducir las fuerzas limitantes = CAMBIO**

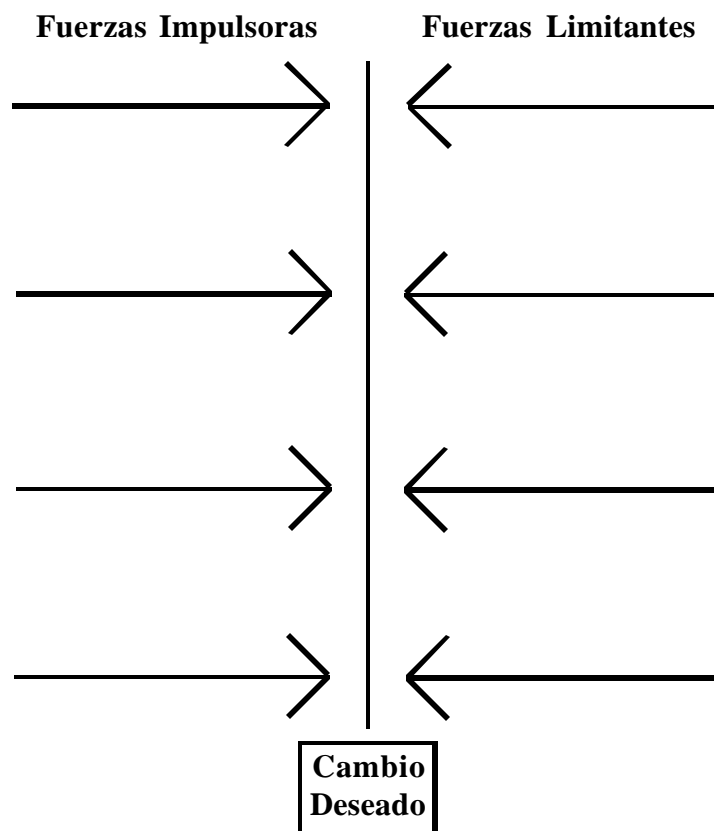
Aunque será más fácil adoptar acciones que fortalezcan las fuerzas impulsoras o positivas, puede ser más eficaz trabajar con acciones encaminadas a debilitar las fuerzas limitantes.

---

Fuente: Lewin, Kurt. "Force-Field Analysis". *The 1993 Handbook for Group Facilitators*, páginas 111-113. 1973.

## EL ANALYSIS DEL CAMPO DE FUERZAS

**Meta (Cambio Deseado):**



## SESION NUMERO SIETE

### GENERO Y DESARROLLO

---

<b>Objetivos de aprendizaje</b>	Al concluir esta sesión, las(os) participantes estarán capacitados para: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Explicar las teorías de Mujer en el Desarrollo (WID) y Género y Desarrollo (GAD) y diferenciar entre ambas teorías</li><li>2. Analizar los proyectos de desarrollo utilizando el enfoque GAD y los modelos de análisis de género</li><li>3. Confeccionar una lista comprobatoria para incorporar la sensibilidad de género en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos</li></ol>
<b>Tiempo</b>	4 horas, 30 minutos
<b>Cuadro general de la sesión</b>	A. WID frente a GAD . . . . . 1 hora, 30 minutos B. Análisis de los proyectos de desarrollo utilizando el enfoque GAD y los modelos de análisis de género . . . . . 1 hora, 30 minutos C. Creación de proyectos de desarrollo sensibles al género . . . . . 1 hora, 30 minutos
<b>Materiales</b>	Rotafolios Marcadores
<b>Anexos</b>	7A Los búfalos de agua de Nepal 7B El enfoque de Género y Desarrollo 7C Estudios de caso 7D Modelos de análisis de género (El Marco Analítico de Harvard, La Matriz de Análisis de Género (MAG), Marco de Empoderamiento de la Mujer) 7E Lista comprobatoria para incorporar la equidad de género en el diseño y la ejecución de proyectos 7F Género y Desarrollo: Resumen
<b>Preparación especial</b>	Lea el Anexo 7B, El enfoque de Género y Desarrollo, la introducción a este manual, y la Guía del Facilitador para los Estudios de caso.

## **FINALIDAD DE LA SESION**

Esta sesión proporciona una introducción al concepto de Género y Desarrollo y el diseño y ejecución de proyectos sensibles al género y equitativos para ambos géneros. Los participantes aprenden las teorías de la Mujer en el Desarrollo (WID) y Género y Desarrollo (GAD) y analizan estudios de caso de proyectos de desarrollo utilizando el enfoque GAD y los modelos de análisis en función de género. Mediante estos estudios de caso, aprenden que los proyectos pueden tener resultados no deseados si los diferentes roles y relaciones de género en una sociedad no se analizan cuidadosamente y comprenden bien en el proceso de planificación y ejecución. Finalmente, los participantes elaboran una lista comprobatoria para asegurar que se incorpora la equidad y la sensibilidad al género en el diseño y ejecución de proyectos.

Esta sesión proporciona un examen general e integral de conceptos clave relacionados con el género y el desarrollo. Está concebida para presentarla en medio día; con algunos grupos, la sesión puede durar más tiempo. Los facilitadores necesitan asignar tiempo adecuado para la discusión, ya que muchos de los conceptos presentados en esta sesión son relativamente nuevos.

### **A. WID frente a GAD (1 hora, 30 minutos)**

**Paso 1** Cuento a los participantes el relato siguiente:

Este es un relato verdadero acerca de un proyecto que se llevó a cabo en Nepal para tratar de mejorar la salud y las condiciones económicas de la población en una comunidad rural. Se introdujo en esta comunidad un proyecto destinado a la cría de búfalos de la India. Se esperaba que la leche de los animales ayudase a mejorar el estado de nutrición de los niños, que el ingreso adicional recibido de la venta de parte de la leche permitiría un mayor número de niños ir a la escuela y que el proyecto mejoraría en general el nivel de vida de la población en la comunidad.

Después de que el proyecto estuvo en marcha por un año, una evaluación puso de manifiesto que el estado de nutrición de los niños había empeorado y que estaban asistiendo a la escuela menos niñas que antes.

**Paso 2** Haga a los participantes las preguntas siguientes:

- ¿Qué cree usted que ocurrió?
- ¿Por qué cree usted que ocurrió eso?

**Paso 3** Comparta con el grupo el Anexo 7A, Los búfalos de agua de Nepal, y explique qué ocurrió en esta situación en particular. Pregunte si pueden relacionar lo ocurrido con su propia experiencia.

**Paso 4** Explique al grupo que al diseñar y ejecutar proyectos de desarrollo, es esencial comprender los papeles de género en un marco dado. También es esencial analizar y evaluar el impacto del proyecto tanto sobre los hombres como sobre las mujeres durante las etapas de diseño, ejecución y evaluación. Este enfoque para el desarrollo se denomina Género y Desarrollo y es un enfoque teórico relativamente nuevo.

Introduzca el concepto de la Mujer en el Desarrollo (WID) y contrástelo con el enfoque del Género y Desarrollo (GAD).

*Lea el Anexo 7B, El enfoque de Género y Desarrollo, y la sección pertinente en el Manual sobre el Género antes de dictar esta sesión, a fin de poseer una firme comprensión de los conceptos teóricos.*

**Paso 5** Distribuya el Anexo 7B, El enfoque de Género y Desarrollo, y permita a los participantes que lo lean en alta voz. Dirija una discusión en torno a los tres elementos principales del enfoque: 1) ¿Quién utiliza los recursos y cuáles son estos recursos? 2) ¿Quién tiene acceso a los recursos, beneficios y oportunidades? y 3) ¿Quién controla los recursos, beneficios y oportunidades?

Haga a los participantes cada una de estas preguntas en relación con el estudio de caso titulado Los búfalos de agua de Nepal.

**Paso 6** Amplíe el debate sobre GAD haciendo las preguntas siguientes:

- ¿Qué clases de trabajo realizan las mujeres y los hombres en su comunidad?
- ¿Qué clases de recursos pueden obtener las mujeres y los hombres (por ejemplo, tierra, dinero, propiedad, crédito)?
- ¿Cuáles son algunas de las consecuencias de las formas en que se distribuyen, obtienen y utilizan en la comunidad los recursos?
- Cite ejemplos de diferencias en las prioridades entre hombres y mujeres.

- ¿Qué personas en la comunidad tienen responsabilidad primordial de adoptar las decisiones acerca de los proyectos de desarrollo? ¿Participan todos los miembros de la comunidad en adoptar decisiones acerca de estos proyectos? ¿Por qué o por qué no?
- ¿Podría el disponer de esta clase de información acerca de los papeles de las mujeres y los hombres ayudar a las personas a planificar mejor los proyectos de desarrollo? ¿Por qué o por qué no?
- ¿Cuándo debería usted recopilar esta información?
- ¿Cuáles son algunas de las dificultades que usted pudiera encontrar si decidiera recopilar esta información?

**B. Análisis de los proyectos de desarrollo utilizando el enfoque GAD y los modelos de análisis de género (1 hora, 30 minutos)**

**Paso 1** Divida a los participantes en tres grupos y distribuya las hojas de trabajo de los estudios de caso (Anexo 7C) y los modelos de análisis de género (Anexo 7D), asignando un estudio de caso y modelo diferente a cada grupo. Presente resúmenes breves de los tres modelos de análisis de género y acepte preguntas del grupo a fin de garantizar una comprensión básica. Presente la tarea siguiente:

**TAREA #1**

1. Lea el estudio de caso asignado y el modelo de análisis de género que le acompaña.
2. Utilice el modelo de análisis de género para aplicarlo al estudio de caso.

Tiempo: 30 minutos

**Paso 2** Vuelva a reunir el grupo grande. Haga que cada grupo presente los resultados de su análisis del estudio de caso. Resuma los distintos modelos de análisis de género y relacione los elementos específicos con las situaciones descritas en los estudios de caso.

**Paso 3** Pida a los participantes que resuman lo que han aprendido y cómo pueden aplicar estos modelos de análisis de género a su trabajo.

**C. Creación de proyectos de desarrollo sensibles al género (1 hora, 30 minutos)**

**Paso 1** Distribuya el Anexo 7E, Lista comprobatoria para incorporar la equidad de género en el diseño y la ejecución de proyectos. Pida a los participantes que repasen la lista comprobatoria y determinen qué preguntas son pertinentes para su propia organización, añada cualesquiera preguntas que usted cree que falten y borre las que ellos consideren que no son pertinentes.

*Los participantes pueden trabajar en grupos de organización o en grupos pequeños seleccionados al azar para ayudarse unos a otros.*

**Paso 2** Pida tres o cuatro voluntarios para que compartan sus comentarios, adiciones o eliminaciones para cada sección de la lista comprobatoria.

**Paso 3** Para resumir, recuerde a los participantes las tres preguntas esenciales que hay que tener presentes al diseñar, ejecutar y evaluar proyectos de desarrollo: 1) ¿Quién utiliza los recursos y cuáles son estos recursos? 2) ¿Quién tiene acceso a los recursos, beneficios y oportunidades? y 3) ¿Quién controla los recursos, beneficios y oportunidades? Distribuya el Anexo 7F, Género y Desarrollo: Resumen.



## LOS BUFALOS DE AGUA DE NEPAL

Este es un relato verídico acerca de un proyecto que se llevó a cabo en Nepal para tratar de mejorar la salud y la condición económica de la población en una comunidad rural. Se introdujo en esta comunidad un proyecto destinado a la cría de búfalos de agua. Se esperaba que la leche procedente de los búfalos ayudase a mejorar el estado de nutrición de los niños y que el ingreso de la venta de parte de esta leche permitiría a un mayor número de niños ir a la escuela y, en general, mejorar el nivel de vida de la comunidad.

Después de que el proyecto estuvo en marcha por un año, una evaluación puso de manifiesto que el estado de nutrición de los niños había empeorado y que estaban asistiendo a la escuela menos niñas que antes.

### Preguntas para debate:

- ¿Qué ocurrió?

En esta comunidad, era papel de las mujeres criar los búfalos de agua. El proyecto aumentó la carga de trabajo de mujeres ya sobrecargadas. Aunque las mujeres crían los búfalos, los hombres venden la leche y reciben el dinero adicional. Cuando los hombres comenzaron a ver el valor monetario de la leche, tomaron una cantidad cada vez mayor de leche para la venta. La leche dejó de darse a los niños y el estado de nutrición de los niños comenzó a deteriorarse.

*Los hombres utilizaron parte del nuevo ingreso para enviar a sus hijos varones a escuelas mejores y más costosas. Las hijas permanecieron en casa y ayudaron a sus madres con la carga de trabajo mayor ocasionada por los búfalos de la India.*

- ¿Por qué ocurrió esto?

*El proyecto se concibió sin comprender los papeles de los hombres y las mujeres. No se hicieron preguntas clave—¿Quién utiliza los recursos y cuáles son estos recursos? ¿Quién tiene acceso a los recursos, beneficios y oportunidades? ¿Quién controla los recursos, beneficios y oportunidades?—Los resultados fueron diametralmente opuestos a los que se habían previsto.*

- ¿Puede usted relacionar esta situación con su propia experiencia?

## EL ENFOQUE DE GENERO Y DESARROLLO

El enfoque de Género y Desarrollo (GAD) está destinado a asegurar una distribución igual de oportunidades, recursos y beneficios entre los diferentes grupos de la población servidos por una intervención en particular. La aplicación de este enfoque puede ayudar a los planificadores del proyecto a identificar diferencias importantes en los papeles y responsabilidades de las mujeres y los hombres y utilizar esta información para planificar políticas, programas y proyectos más eficaces.

El enfoque GAD del desarrollo se fundamenta en el Marco Analítico de Harvard, uno de los primeros modelos creados de análisis en función de género. GAD utiliza este modelo para explorar y analizar las diferencias entre las clases de trabajo realizadas por las mujeres y los hombres de acuerdo con circunstancias sociales, culturales y económicas en particular. A fin de identificar las diferencias entre los papeles, responsabilidades, oportunidades y recompensas de las mujeres y los hombres, el enfoque exige hacer tres preguntas importantes, explícita o implícitamente, en todas las etapas del diseño, planificación, ejecución, vigilancia y evaluación de una intervención:

- **¿Quién utiliza los recursos y cuáles son estos recursos?**
- **¿Quién tiene acceso a los recursos, beneficios y oportunidades?**
- **¿Quién controla los recursos, beneficios y oportunidades?**

**Quién realiza las actividades y cuáles son estas actividades:** Esta pregunta identifica las diferentes actividades realizadas por hombres y mujeres en la población objetivo. Por ejemplo, un proyecto de desarrollo rural destinado a la producción de cultivos para la venta pudiera tener el resultado de que la población femenina asuma la carga principal del trabajo agrícola, debido a que en esa sociedad las mujeres realizan la mayor parte del trabajo en la agricultura. El hacer la pregunta “¿Quién realiza las distintas actividades y cuáles son estas actividades?” puede alertar a los diseñadores del proyecto sobre la posibilidad de que dicho proyecto podría aumentar el trabajo de las mujeres.

**Quién tiene acceso (capacidad de uso):** Esta pregunta trata de determinar el grado en el que cada grupo de la población puede utilizar los recursos, beneficios y oportunidades que ya existen en una sociedad en particular o que serán generados por la intervención. Entre estos factores figuran los de la tierra, el dinero, el crédito y la educación que pueden estar disponibles en la sociedad pero no tener acceso a ellos todos los grupos.

**Quién controla (determina el resultado de los recursos):** Esta pregunta trata de determinar en qué grado los diferentes grupos de mujeres y hombres en la población pueden decidir cómo utilizar los recursos disponibles. Algunos grupos pueden tener acceso a recursos, pero quizás no sean capaces de utilizarlos por distintas razones.

Si no se hacen estas tres preguntas, las clases de intervenciones que se formulen pueden basarse en hipótesis y percepciones incompletas e incorrectas acerca de las formas en que funcionan las cosas en una determinada sociedad. Por ejemplo, los planificadores pueden suponer incorrectamente que en un determinado marco los hombres son los cabezas de familia y principales responsables de la adopción de las decisiones, aun cuando las mujeres desempeñen este papel. Esta hipótesis puede llevarles a diseñar intervenciones ineficaces e inapropiadas.

El análisis de la información proporcionada por estas preguntas permite a los planificadores determinar cómo una intervención dada afectaría a diferentes grupos de la población. Si se necesitan, pueden instituirse medidas correctivas para asegurar que el proyecto satisfará equitativamente las necesidades de todos los grupos identificados.

**WID FRENTE A GAD**

	<b>MUJERES EN EL DESARROLLO (WID)</b>	<b>GENERO Y DESARROLLO (GAD)</b>
El enfoque	Un enfoque que trata de integrar a las mujeres en el proceso de desarrollo	Un enfoque que trata de empoderar a las mujeres y transformar relaciones desiguales entre mujeres y hombres
Se concentra	Las mujeres	Relaciones entre hombres y mujeres
El problema	La exclusión de las mujeres del proceso de desarrollo	Relaciones desiguales de poder (rico y pobre/mujeres y hombres) que impiden un desarrollo equitativo y una participación plena de las mujeres
La meta	Un desarrollo más eficaz y productivo	Desarrollo equitativo y sostenible Mujeres y hombres compartiendo la toma de decisiones y el poder
Las estrategias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyectos de mujeres</li> <li>• Componentes de mujeres</li> <li>• Proyectos integrados</li> <li>• Aumentar la productividad y el ingreso de las mujeres</li> <li>• Aumentar la capacidad de las mujeres para administrar sus propios hogares</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y abordar las necesidades de corto plazo determinadas por las mujeres y hombres para mejorar su condición</li> <li>• Al propio tiempo, abordar los intereses de plazo más largo de las mujeres y los hombres</li> </ul>

Fuente: *Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development (Las Dos Mitades Constituyen un Todo: Equilibrar las Relaciones de género en el Desarrollo)*. (CCIC, AQOCI & MATCH).

## HOJA DE TRABAJO DE ESTUDIO DE CASO NO. 1

El gobierno de un país rico productor de café deseaba aumentar las exportaciones de este producto para mejorar la economía nacional. Con ayuda de un importante donante internacional, se construyeron caminos de acceso en 80 por ciento de las zonas rurales a fin de que los productores de café pudiesen transportar con facilidad sus cosechas a los centros de comercialización. Esto estimuló la producción de café y los ingresos de los agricultores aumentaron de forma notable.

En esa región, las mujeres realizan la mayor parte del trabajo agrícola, tanto con cultivos para la venta como cultivos para el consumo de la familia. Utilizan herramientas manuales y trabajan muchas horas al día. Los hombres son responsables de vender los cultivos comerciales.

Cuatro años después de la construcción de los caminos, había una extensa malnutrición en estas comunidades productoras de café. Las mujeres y los niños eran notablemente más pobres. Sin embargo, entraban en la comunidad ingresos en efectivo mayores.

Basándose en el análisis de género que usted ha realizado, formule recomendaciones sobre cómo revisar el proyecto para lograr resultados más positivos.

## HOJA DE TRABAJO DE ESTUDIO DE CASO NO. 2

Una organización no gubernamental (ONG) desea desarrollar una tecnología apropiada para ayudar a reducir las horas que las mujeres de una pequeña comunidad emplean moliendo grano. Después de consultar a las mujeres, determinan las necesidades y desarrollan una sencilla máquina de moler que las mujeres pueden utilizar con facilidad. También muestran a las mujeres cómo reparar la máquina y proporcionan piezas de repuesto para reparaciones. Los representantes de las ONGs esperan que las mujeres tengan más tiempo para participar en las actividades de desarrollo de la comunidad. Por ejemplo, la creación de una industria de cultivos para la venta, que tradicionalmente los hombres han administrado.

El proyecto logra reducir el tiempo que emplean las mujeres moliendo maíz pero la planificación del proyecto de cultivos para la venta no marcha bien. Las mujeres y los hombres no pueden llegar a un acuerdo sobre nada.

Basándose en el análisis de género que usted ha realizado, formule recomendaciones sobre cómo revisar el proyecto para lograr resultados más positivos.

### **HOJA DE TRABAJO DE ESTUDIO DE CASO NO. 3**

Una compañía de ingeniería recibe un contrato para construir un puente en una pequeña comunidad. Se indica a los ingenieros que deben discutir el proyecto con la comunidad para asegurar que satisface sus necesidades. También se les anima a utilizar a la población local y capacitarla en las distintos trabajos. La compañía se reúne con funcionarios locales y, después de gran cantidad de negociación, llegan a un acuerdo sobre la ubicación del puente y el número de personas que recibirán capacitación en la construcción y mantenimiento del puente. Los ingenieros y funcionarios del gobierno local se muestran especialmente orgullosos de que han logrado incluir a dos o tres mujeres jóvenes en la capacitación. El puente se construye finalmente. Ahora conecta el poblado con una carretera que establece conexión con una localidad más importante a varias millas de distancia.

Sin embargo, después de varias semanas se advierte que la mayoría de las mujeres no están utilizando la carretera. Están empleando todavía una senda peligrosa para cruzar el barranco. Además, las mujeres capacitadas en el mantenimiento del puente, después de algunos meses, parecen perder interés en trabajar en el proyecto.

Basándose en el análisis de género que usted ha realizado, formule recomendaciones sobre cómo revisar el proyecto para lograr resultados más positivos.

## HOJA DE TRABAJO DE ESTUDIO DE CASO NO. 1

El gobierno de un país rico productor de café deseaba aumentar las exportaciones de este producto para mejorar la economía nacional. Con ayuda de un importante donante internacional, se construyeron caminos de acceso en 80 por ciento de las zonas rurales a fin de que los productores de café pudiesen transportar con facilidad sus cosechas a los centros de comercialización. Esto estimuló la producción de café y los ingresos de los agricultores aumentaron de forma notable.

En esa región, las mujeres realizan la mayor parte del trabajo agrícola, tanto con cultivos para la venta como cultivos para el consumo de la familia. Utilizan herramientas manuales y trabajan muchas horas al día.

Cuatro años después de la construcción de los caminos, había una extensa malnutrición en estas comunidades productoras de café. Las mujeres y los niños eran notablemente más pobres. Sin embargo, entraban en la comunidad ingresos en efectivo mayores.

¿Cuáles fueron los factores que pudieran haber contribuido a esta situación? Cítelos a continuación:

1. *Las mujeres están empleando más tiempo en la producción de cultivos para la venta (café) y menos tiempo en los cultivos para consumo familiar, lo que resulta en suministros alimentarios inadecuados en la comunidad.*
2. *Los hombres controlaron el ingreso adicional que entró en la familia. Este ingreso adicional no se estaba dedicando a la compra de alimentos.*
3. *La tierra destinada a la agricultura de subsistencia por las mujeres se empleó para producir cultivos para la venta. Con menos ingresos a disposición de las mujeres para sustento de la familia, el nivel de ingresos de la familia descendió.*
4. *Las mujeres generalmente controlaban el ingreso que ellas mismas generaban, y no tenían acceso al ingreso de los hombres procedente de la producción de café.*



## HOJA DE TRABAJO DE ESTUDIO DE CASO NO. 2

Una organización no gubernamental (ONG) desea desarrollar una tecnología apropiada para ayudar a reducir las horas que las mujeres de una pequeña comunidad emplean moliendo grano. Después de consultar a las mujeres, determinan las necesidades y desarrollan una sencilla máquina de moler que las mujeres pueden utilizar con facilidad. también muestran a las mujeres cómo reparar la máquina y proporcionan piezas de repuesto para reparaciones. Los representantes de las ONGs esperan que las mujeres tengan más tiempo para participar en las actividades de desarrollo de la comunidad. Por ejemplo, la creación de una industria de cultivos para la venta, que tradicionalmente los hombres han administrado.

El proyecto logra reducir el tiempo que emplean las mujeres moliendo maíz pero la planificación del proyecto de cultivos para la venta no marcha bien. Las mujeres y los hombres no pueden llegar a un acuerdo sobre nada.

¿Qué ocurrió? Cite las razones posibles a continuación:

1. *Las mujeres en la comunidad no participaban normalmente en los cultivos para la venta por lo que los hombres resintieron su participación. Los hombres no deseaban compartir el control de los cultivos para la venta.*
2. *Los hombres resienten que las mujeres sean capaces de realizar sus propias reparaciones.*
3. *Los hombres no participaron en la planificación de la máquina de moler y, por lo tanto, resisten todo lo que traten de hacer las mujeres.*
4. *Las mujeres participan ahora en el cultivo para la venta, así como en sus propias actividades. Pueden estar demasiado atareadas para atender las responsabilidades familiares/domésticas, ocasionando fricción en la familia.*

### HOJA DE TRABAJO DE ESTUDIO DE CASO NO. 3

Una compañía de ingeniería recibe un contrato para construir un puente en una pequeña comunidad. Se indica a los ingenieros que deben discutir el proyecto con la comunidad para asegurar que satisface sus necesidades. También se les anima a utilizar a la población local y capacitarla en las distintos trabajos. La compañía se reúne con funcionarios locales y, después de gran cantidad de negociación, llegan a un acuerdo sobre la ubicación del puente y el número de personas que recibirán capacitación en la construcción y mantenimiento del puente. Los ingenieros y funcionarios del gobierno local se muestran especialmente orgullosos de que han logrado incluir a dos o tres mujeres jóvenes en la capacitación. El puente se construye finalmente. Ahora conecta el poblado con una carretera que establece conexión con una localidad más importante a varias millas de distancia.

Sin embargo, después de varias semanas se advierte que la mayoría de las mujeres no están utilizando la carretera. Están empleando todavía una senda peligrosa para cruzar el barranco. Además, las mujeres capacitadas en el mantenimiento del puente, después de algunos meses, parecen perder interés en trabajar en el proyecto.

¿Qué marchó mal? Dé sugerencias en el espacio proporcionado a continuación.

1. *La compañía se reunió sólo con los funcionarios locales y no con los miembros de la comunidad. La planificación se realizó verticalmente y no de abajo hacía arriba.*
2. *No se consultó a las mujeres seleccionadas para la capacitación a fin de determinar si estaban interesadas en el proyecto. Ellas consideraban que el trabajo de construcción y mantenimiento de puentes eran papeles de los hombres.*
3. *Las mujeres que trabajaban en el proyecto perdieron el interés debido a que participaron sólo en la capacitación y no en la toma de decisiones.*
4. *La ruta seguida por la nueva carretera impide a las mujeres realizar actividades sociales y económicas tradicionales, por ejemplo, reunirse con amigas, vender productos agrícolas a la gente que vive a lo largo de la senda, etc.*

## MODELOS DE ANALISIS DE GENERO: El Marco Analítico de Harvard

Una presentación más a fondo del Marco Analítico de Harvard, uno de los primeros modelos de análisis de género en elaborarse, puede encontrarse en: *A Case Book: Gender Roles in Development Projects*, editado por Overholt y colaboradores y publicado por Kumarian Press, West Hartford, Connecticut.

El Marco Analítico de Harvard comprende cuatro componentes principales:

**El Perfil de Actividad** - que generalmente responde la pregunta “¿Quién realiza determinadas actividades?”, pero va más allá para incluir otras, tales como cuándo, cómo, dónde, con qué frecuencia, etc. Analiza tantas funciones específicas como sean necesarias, tales como las mujeres ancianas, hombres solteros, muchachos y muchachas, etc. En otras palabras, el perfil de actividad proporciona una base de datos contextual o un cuadro de la comunidad en cuestión con un análisis minucioso de los papeles pertinentes tanto **productivos como reproductivos**. (Nota: los papeles reproductivos son más que los asociados con la procreación, también incluyen actividades familiares relacionadas con el mantenimiento de la familia.)

**El Perfil de Acceso y Control** - identifica los **recursos y beneficios** asociados con los papeles productivos y reproductivos en cuestión y el hecho de si los hombres o mujeres los controlan y se benefician de ellos. Los recursos y beneficios deberían interpretarse tan ampliamente como sea necesario para describir adecuadamente la comunidad que se esté analizando. Además de recursos físicos tales como la tierra, el capital, los insumos, estos pueden incluir recursos menos tangibles tales como el tiempo, el acceso a la educación, etc.

**Los Factores Influyentes** - que identifican la dinámica circundante que afecta a la desagregación en función de género que se presenta en los dos perfiles precedentes. Estos factores pueden ser influencias pasadas, presentes o futuras. Pueden ser factores de cambio (políticos, económicos, culturales, etc.) o restricciones u oportunidades que surten efecto especialmente sobre la igualdad de participación y beneficios de las mujeres.

**Análisis del Ciclo del Proyecto** - que aplica el análisis de género a una propuesta del proyecto u otro vehículo de trabajo de desarrollo, tal como una evaluación, determinación de las necesidades, etc.

## EL MARCO ANALITICO DE HARVARD

<b>1. PERFIL DE ACTIVIDAD</b>		
<u>Actividades Productivas</u>	<u>Mujeres/muchachas</u>	<u>Hombres/muchachos</u>
Agricultura		
Generación de ingreso		
Empleo		
Otras		
<u>Actividades Reproductivas</u>		
Relacionadas con el agua		
Relacionadas con el combustible		
Preparación de alimentos		
Cuidado y crianza de niños		
Relacionadas con la salud		
Otras		

*(Vea la página siguiente)*

## 2. PERFIL DE ACCESO Y CONTROL

<u>Recursos</u>	<u>Acceso</u>		<u>Control</u>	
	<u>Mujeres</u>	<u>Hombres</u>	<u>Mujeres</u>	<u>Hombres</u>
Tierra				
Equipo				
Mano de obra				
Dinero en efectivo				
Otros				
<u>Beneficios</u>				
Ingreso externo				
Propiedad de recursos				
Necesidades básicas				
Educación				
Poder político				
Otros				

*(Vea la página siguiente)*

**3. FACTORES INFLUYENTES**ImpactoOportunidadesRestricciones

Políticos

Económicos

Culturales

Educativos

Ambientales

Jurídicos

Internacionales

Otros

## **MODELOS DE ANALISIS DE GENERO: La Matriz de Análisis de Género (MAG)**

La MAG fue desarrollada por Rani Parker a principios de la década de 1990 en respuesta a peticiones formuladas por trabajadores de base que requerían de una herramienta de análisis de género fácil de aplicar sin necesidad de extensa investigación, recopilación de datos y capacitación prolongada para administrarlo. La matriz incluye cuatro niveles de análisis (mujeres, hombres, hogar y comunidad) y cuatro categorías de análisis (cambios potenciales en mano de obra, tiempo, recursos y factores socioculturales). La matriz (véase el ejemplo a continuación) deberán llenarla las mujeres y hombres de la comunidad no una vez, sino regularmente en el curso del proyecto de desarrollo. Una vez que se han identificado todos los factores de género, y se han llenado todos los recuadros de la matriz, los grupos deberán analizar cada factor y asignarle:

- + (si es consistente con los objetivos del proyecto)
- (si es inconsistente con los objetivos del proyecto)
- ¿? (si no está seguro sobre los efectos)

Se puede usar la MAG en las siguientes fases del proyecto:

- en la fase de planificación para determinar si los efectos sobre las relaciones de género son deseables y consistentes con los objetivos;
- en la fase de diseño cuando las consideraciones de género pueden cambiar el diseño del proyecto;
- durante las fases de monitoreo y evaluación para responder a los impactos más profundos en el programa.

**UN EJEMPLO DE LA MATRIZ DE ANALISIS DE GENERO**

Esta matriz se realizó para un proyecto que capacitó a mujeres como distribuidoras comunitarias (CBD) de métodos de planificación familiar. El objetivo del proyecto fue aumentar el acceso de las mujeres a la anticoncepción y mejorar su condición y capacidad de toma de decisiones. El símbolo + significa que es consistente con los objetivos del proyecto; el símbolo ¿? significa que no está seguro sobre los efectos.

	Trabajo	Tiempo	Recursos	Cultura
Mujeres	¿? nuevas responsabilidades de empleo (CBD)	Trabajadoras CBD: - tiempo empleado en capacitación - tiempo requerido para nueva actividad Clientes: + tiempo ahorrado al no esperar en clínica de PF	+ nuevo ingreso de la venta de productos (CBD) ¿? productos de las CBD menos costosos que los de locales comerciales, más caros que los de las clínicas públicas	+ empoderamiento gracias a la capacidad de controlar la fecundidad + mejoría en la condición en la comunidad (CBD)
Hombres	¿? más trabajo en casa para los maridos de las CBD	¿? más tiempo dedicado a las tareas domésticas	¿? más recursos financieros	- incomodidad porque las mujeres tienen acceso fácil a métodos de PF, tales como las píldoras - oposición a que las mujeres tomen decisiones sobre empleo de PF
Hogar	¿? las tareas habituales de las CBD pueden descuidarse o transferirse a otros miembros de la familia	- las CBD tienen menos tiempo para trabajo doméstico + otras mujeres de la comunidad disponen de más tiempo para el hogar y otras actividades porque emplean menos tiempo en clínica de PF	+ mejor salud debida a un mejor espaciamiento entre nacimientos + mayores recursos disponibles para educación, vestuario, alimentos debido a mejor espaciamiento	+ CBD habilitadas para tener más control en la toma de decisiones y otras áreas + las mujeres tienen más oportunidades para buscar empleo fuera del hogar
Comunidad	+ las mujeres disponen de más tiempo para contribuir a proyectos de la comunidad	- las CBD disponen de menos tiempo para proyectos de la comunidad	+ mejor acceso a los productos de planificación familiar	¿? roles y responsabilidades tradicionales en entredicho



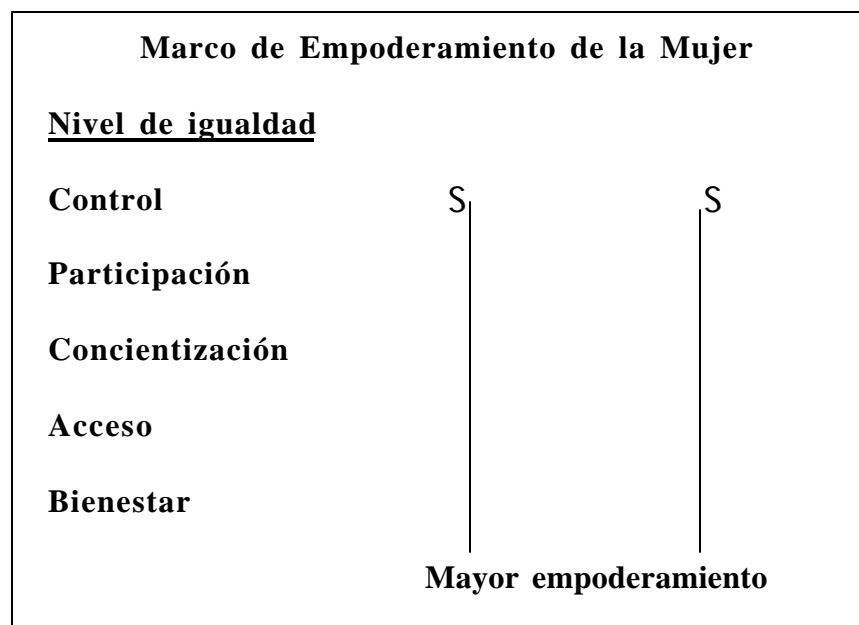
**MATRIZ DE ANALISIS DE GENERO**

	Trabajo	Tiempo	Recursos	Cultura
Mujeres				
Hombres				
Hogar				
Comunidad				

## MODELOS DE ANALISIS DE GENERO: Marco de Empoderamiento de la Mujer

Sara Longwe, consultora en género, radicada en Zambia, formuló el Marco de Empoderamiento de la Mujer que se muestran a continuación con el objeto de incorporar plenamente la idea de que la conciencia de género es esencial para la formulación de programas sensibles en función de género. Conciencia de género para Longwe significa énfasis en la participación de la mujer y consideración de sus intereses en cada etapa del ciclo de desarrollo con la meta general de superar la desigualdad de las mujeres frente a los hombres.

El Marco de Empoderamiento de la Mujer está diseñado de forma que cuanto más alto en la escala de cinco niveles de “Bienestar” a “Control” avanza la persona, es mayor la equidad y el empoderamiento.



*Bienestar* se refiere al bienestar material, es decir, alimentos, ingresos, atención médica, etc. No incluye el empoderamiento de las mujeres para satisfacer estas necesidades.

*Acceso* significa acceso de las mujeres a factores de producción tales como la tierra, mano de obra, crédito, capacitación, instalaciones de mercadeo, servicios públicos y beneficios en igualdad de oportunidad con los hombres. Las reformas de la ley y la práctica pueden ser requisitos necesarios para dicho acceso.

*Concientización* se refiere al convencimiento de la igualdad entre los sexos, de que los roles según el género pueden cambiarse, que la división del trabajo debería ser igual, justa y acordada sin dominación.

*Participación* significa igual participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones y formulación de la política en cada etapa del desarrollo de un programa y en cada lugar del programa, desde la comunidad hasta el nivel normativo más alto.

*Control* se refiere a la igualdad de control sobre los factores de producción y distribución de beneficios. No existe dominio ni subordinación.

Al aplicar este marco, una intervención o un proyecto puede contribuir significativamente al desarrollo y empoderamiento de las mujeres a todos niveles. Una evaluación de necesidades bien-ejecutada también se concentrará en grupos tales como las jefas de familia o viudas sin tierra propia que corren más riesgo si la intervención no toma en cuenta sus necesidades y posiciones especiales.

Se debe considerar igualmente los intereses de las mujeres como la de hombres cuando se identifican los objetivos del proyecto. Hay tres niveles de reconocimiento de los intereses de la mujer en los objetivos del proyecto:

- el nivel *negativo*, cuando los objetivos del proyecto ni siquiera mencionan los intereses de la mujer;
- el nivel *neutral*, cuando los objetivos del proyecto reconocen los intereses de la mujer pero existe un actitud neutral en relación a que si el proyecto mejora o no la situación de la mujer;
- el nivel *positivo*, cuando los objetivos del proyecto se conectan positivamente con los intereses de la mujer y beneficia su posición en relación a la del hombre.

## **LISTA COMPROBATORIA PARA INCORPORAR LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DISEÑO Y LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS**

### **DISEÑO Y PREPARACIÓN DE PROYECTOS**

#### **Preparación**

1. ¿A qué grupo de población sirve el proyecto (mujeres solamente, hombres solamente, hombres y mujeres, otros grupos)?
2. ¿De qué información se dispone acerca de cada grupo de la población y de las mujeres en particular?
3. ¿Se ha recopilado información sobre el trabajo de las mujeres y los hombres en la familia y la comunidad? ¿Es esta información adecuada para los fines del proyecto?
4. ¿Ha habido consulta con las personas cuyas vidas se verán afectadas por el proyecto y qué atención se ha dado a las mujeres en este proceso?
5. ¿Participan las mujeres en todos los niveles de la planificación y ejecución del proyecto?

#### **Objetivos y actividades**

1. ¿Cuáles son los objetivos del proyecto?
2. ¿Se han recibido las opiniones tanto de hombres como de mujeres en la definición de los objetivos?
3. ¿Están reflejados los papeles de las mujeres y los hombres en los objetivos del proyecto?
4. ¿Cómo abordan los objetivos las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres?
5. ¿Qué programas, actividades y servicios tiene el proyecto para asegurar que se abordan las necesidades e intereses en relación con el género?
6. ¿Cómo ayudará la inclusión de las mujeres al logro de los objetivos?

7. ¿Cómo incluirán las actividades y servicios la participación de las mujeres?
8. ¿En qué formas beneficiarán a las mujeres las actividades y servicios?
9. ¿De qué forma tendrán acceso las mujeres a las oportunidades y servicios que el proyecto proporciona (capacitación, extensión agrícola, nueva asignación de derechos de propiedad de la tierra, arreglos de crédito, asociación en cooperativas, empleo durante la construcción y la operación, etc.)?
10. ¿Son los recursos del proyecto adecuados para proporcionar estos servicios a las mujeres?
11. ¿Es susceptible de tener el proyecto efectos adversos para las mujeres?
12. ¿Qué obstáculos sociales, jurídicos y culturales podrían impedir la participación de las mujeres en el proyecto?
13. ¿Qué planes se han formulado para salvar estos obstáculos?

## **EJECUCION DEL PROYECTO**

### **Personal del proyecto**

1. ¿Está el personal del proyecto familiarizado con las cuestiones relacionadas con el género?
2. ¿Está el personal del proyecto dispuesto a buscar la participación de las mujeres en la ejecución del proyecto?
3. ¿En qué grado está el personal femenino experimentado en proporcionar servicios a los hombres?
4. ¿En qué grado está el personal masculino experimentado en proporcionar servicios a las mujeres?
5. Si la participación del personal masculino no es culturalmente aceptable, ¿adoptará el proyecto disposiciones para hacer intervenir personal femenino?
6. ¿Se dispone de personal femenino para puestos permanentes de nivel técnico?

### **Operación y mantenimiento**

1. ¿Cómo asegurará el proyecto que las mujeres tienen un acceso equitativo a los recursos materiales y técnicos y las tecnologías, y el control de dichos recursos?
2. ¿Cómo participarán y contribuirán las mujeres en el mantenimiento del equipo? ¿Se proporcionará capacitación?
3. ¿A través de qué organización u organizaciones participarán las mujeres?
4. ¿Cómo afectará el proyecto al tiempo de las mujeres?
  - (a) ¿Aumentará o disminuirá la carga de trabajo de las mujeres como resultado de la innovación o los cambios (mecanización, nuevos insumos agrícolas y regímenes de cultivo, retirada del mercado laboral de otros miembros de la familia, cambios en la distancia a las fincas, lugares de trabajo, suministro de agua, suministro de leña, etc.)?
  - (b) Si disminuye su carga de trabajo, ¿entraña esto una pérdida de ingreso para las mujeres?
5. ¿Requieren las tecnologías introducidas por el proyecto cambios en los patrones de trabajo de las mujeres?

### **Marco institucional**

1. ¿Demuestra la entidad ejecutora sensibilidad en relación al género?
2. ¿Posee la entidad ejecutora poder adecuado para obtener recursos propios y de otras instituciones a fin de aumentar la participación de las mujeres en las actividades del proyecto?
3. ¿Puede la entidad ejecutora apoyar y proteger a las mujeres si el proyecto surte efectos nocivos o negativos?

### **Supervisión y evaluación**

1. ¿Se recopilan datos separados sobre las mujeres y los hombres?
2. ¿Tiene el proyecto un sistema de información para detectar y evaluar los efectos del proyecto sobre las mujeres y los hombres por separado?

---

Fuente: Urdang, Stephanie. Material del curso. *Gender and Development Training Workshop (Taller de Capacitación sobre el Género y el Desarrollo)*. Programa de Desarrollo de Naciones Unidas, Nueva York. 1 de marzo de 1993.

## **GENERO Y DESARROLLO: RESUMEN**

### **Situación de la comunidad**

Las mujeres y los hombres son importantes participantes dentro de sus comunidades, pero sus contribuciones se valoran de forma distinta.

- Existe una división de la mano de obra en función de género en el trabajo productivo, reproductivo y comunitario, en la que el trabajo de las mujeres en cada categoría se valora menos que el de los hombres.
- Las mujeres y los hombres tienen acceso desigual a los recursos y beneficios y control desigual de dichos recursos.
- Las relaciones de género varían y cambian en el curso del tiempo y el lugar. Las mujeres son excluidas por lo general del proceso de toma de decisiones. Sin conciencia y acción, las mujeres pudieran ser excluidas de participar en las actividades de desarrollo y de beneficiarse de dichas actividades.

### **Algunos elementos de las estrategias de género y desarrollo**

Los elementos siguientes pueden ayudar a formular estrategias eficaces para garantizar la equidad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres dentro de las actividades de un proyecto.

- Utilizar un enfoque apropiado de género y desarrollo para comprender la situación social y económica de las mujeres y los hombres.
- Establecer una consulta permanente con las mujeres y los hombres; si es necesario, tener un proceso de consulta separado con las mujeres.
- Identificar y abordar la condición de las mujeres y los hombres, para atender sus necesidades prácticas.
- Abordar el interés estratégico a largo plazo de las mujeres para mejorar su papel y posición.

### **Razones para las estrategias de género y desarrollo**

- Las estrategias del enfoque GAD permiten a hombres y mujeres determinar su propio desarrollo, tanto individual como colectivamente.
- Tanto las mujeres como los hombres han de participar en pie de igualdad por razones de justicia.
- Los proyectos de desarrollo son más eficaces cuando participan hombres y mujeres.
- Aumenta el acceso de las mujeres a los recursos y oportunidades, y también crece el control que éstas tienen sobre ellos.

---

Fuente: *Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development (Las Dos Mitades Constituyen un Todo: Equilibrar las Relaciones de Género en el Desarrollo)*. (CCIC, AQOCI & MATCH).

## SESION NUMERO OCHO

### GENERO Y SALUD REPRODUCTIVA

---

<b>Objetivos de aprendizaje</b>	Al concluir esta sesión, las(os) participantes estarán capacitados para: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Describir los factores culturales, sociales, económicos y políticos que contribuyen a una deficiente salud reproductiva</li><li>2. Explicar la forma en que estos factores actúan como barrera que se interpone a la salud reproductiva</li><li>3. Explicar por qué la salud reproductiva es una cuestión relacionada con el género</li><li>4. Diferenciar entre las necesidades prácticas y los intereses estratégicos en programas encaminados a mejorar la salud reproductiva de la mujer</li></ol>
<b>Tiempo</b>	3 horas
<b>Cuadro general de la sesión</b>	A. Los factores culturales, sociales, económicos y políticos relacionados con la salud reproductiva . .1 hora B. Por qué la salud reproductiva es una cuestión práctica y estratégica relacionada con el género . . 2 horas
<b>Materiales</b>	Rotafolios Marcadores
<b>Anexos</b>	8A Estudio de caso: La vida de una muchacha 8B Necesidades prácticas e intereses estratégicos



## FINALIDAD DE LA SESION

La salud reproductiva de las mujeres se ve comprometida debido a la falta de poder e influencia de las mujeres y a su acceso desigual a la atención de salud, la nutrición, la educación, el empleo y el ingreso. En esta sesión se examina la forma en que los factores culturales, sociales, económicos y políticos afectan a la salud reproductiva de una mujer. En un estudio de caso, los participantes reflexionan sobre cómo estos factores influyen en una mujer a través de su ciclo vital. Se introduce el concepto de necesidades prácticas e intereses estratégicos, y su relación con la salud reproductiva de la mujer.

### A. Los factores culturales, sociales, económicos y políticos relacionados con la salud reproductiva (1 hora)

**Paso 1** Divida a los participantes en grupos pequeños. Distribuya el Anexo 8A, Estudio de caso: La vida de una muchacha, y pida a un voluntario que lo lea en alta voz.

**Paso 2** Asigne la tarea siguiente:

#### TAREA #1

1. Identifique los factores que contribuyeron al deficiente estado de salud física y emocional de Geeta. Asegúrese de considerar los factores culturales, sociales, económicos y políticos que afectaron a Geeta durante todo su ciclo vital.
2. Prepare un breve resumen de los factores.

Tiempo: 20 minutos

*Posibles respuestas: nutrición deficiente en los primeros años, falta de acceso a la educación debido a discriminación en función de género; papel esperado de las muchachas y las mujeres; tradición cultural de matrimonio a una edad temprana; analfabetismo; papel del esposo como responsable de la adopción de las decisiones; preferencia de los hijos varones; deficiente educación sanitaria y apoyo del centro de salud, falta de participación y responsabilidad del esposo en la salud reproductiva de su mujer, etc.*

**Paso 3** Pida a cada grupo que presente sus resultados.

**B. Por qué la salud reproductiva es una cuestión práctica y estratégica relacionada con el género (2 horas)**

**Paso 1** En los mismos grupos, pida a los participantes que completen la segunda parte de la tarea. Asigne a cada grupo uno o dos de los factores identificados arriba:

**TAREA #2**

Para cada factor:

1. Discuta la forma en que el factor contribuye a una salud reproductiva deficiente. (El debate no necesita limitarse al estudio de caso.)
2. Identifique las cuestiones de género relacionadas con el factor.

Tiempo: 20 minutos

**Paso 2** Pida a cada grupo que presente sus resultados. Prepare una lista de cuestiones de género relacionadas con la salud reproductiva.

*Posibles respuestas:*

- *La salud reproductiva concierne tanto a hombres como a mujeres.*
- *Los varones dominan la toma de decisiones en cuestiones que afectan a la salud reproductiva de las mujeres—cuándo tener relaciones sexuales, si utilizar o no planificación familiar, si se tienen o no compañeros sexuales múltiples, etc.*
- *Las mujeres son biológicamente más susceptibles a las enfermedades de transmisión sexual y al VIH; sólo las mujeres pueden quedar embarazadas.*
- *Donde existen casos de infertilidad, se hace responsables a las mujeres.*
- *Los métodos de planificación familiar tienden a estar sesgados en función de género.*

- *Las proveedoras de servicios de salud reproductiva son generalmente mujeres.*
- *Las presiones socioculturales colocan a las mujeres en desventaja relativa frente a los hombres en lo que respecta a cuestiones de salud reproductiva.*
- *El acceso desigual a la educación, el empleo y el ingreso hace que las mujeres sean dependientes de los hombres para su supervivencia económica; esto reduce su poder de adoptar decisiones que afectan a su salud reproductiva—decisiones relativas a la planificación familiar, el uso de preservativos, el derecho a negarse a tener relaciones sexuales, etc.*

**Paso 3** Escriba la dos frases “necesidades prácticas” e “intereses estratégicos” en un rotafolios. Pida a los participantes que hablen de lo que piensan que significan estas frases.

Explique que el enfoque GAD para el desarrollo analizado en la sesión precedente distingue entre las necesidades prácticas de las mujeres y sus intereses estratégicos.

**Paso 4** Distribuya el Anexo 8B, Necesidades prácticas e intereses estratégicos. Lea el boletín con los participantes. Identifique ejemplos de proyectos que abordan las necesidades prácticas y proyectos que abordan los intereses estratégicos para asegurar que los participantes comprenden la distinción.

*Necesidades prácticas: proyectos que abordan necesidades inmediatas tales como las de salud, planificación familiar, vivienda, abastecimiento de agua, saneamiento.*

*Intereses estratégicos: proyectos tales como legislación que garantice la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres, eliminación de las prácticas tradicionales nocivas y la violencia contra las mujeres, aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones, la alfabetización, la educación, etc.*

**Paso 5** Divida a los participantes en cuatro grupos. Pida a dos de los grupos que identifiquen las **necesidades prácticas** de Geeta y los tipos de proyectos que pudieran abordar estas necesidades prácticas. Pida a los otros dos grupos que identifiquen los **intereses estratégicos** de Geeta y los tipos de proyectos que pudieran abordar los intereses estratégicos de Geeta. Conceda 20 minutos.

**Paso 6** Invite a cada uno de los grupos a presentar sus resultados. Indique que no es necesariamente “mejor” abordar los intereses estratégicos que las necesidades prácticas. Debido al hecho de que las desigualdades entre hombres y mujeres pueden ser tan grandes, en algunas situaciones es esencial abordar las necesidades prácticas de las mujeres antes de que sea posible abordar sus intereses estratégicos de plazo más largo. Sin embargo, para que ocurra el empoderamiento sostenible de la mujer, deben formularse con el tiempo programas que respondan a los intereses estratégicos de la mujer.

**Paso 7** En el grupo general, refiérase a la lista de necesidades prácticas e intereses estratégicos de Geeta. Hable de la relación entre ellos. ¿Qué necesidades son más inmediatas? ¿Qué intereses estratégicos son más esenciales para que la habilitación de la mujer resulte en un verdadero cambio de condición y posición?

## ESTUDIO DE CASO: LA VIDA DE UNA MUCHACHA

Geeta nació en una familia de seis hijos, cuatro hombres y dos mujeres. Fue la cuarta criatura y la menor de las mujeres. Su familia sobrevivió dedicándose a la agricultura y vendiendo una pequeña cantidad de cultivos. A menudo, no había suficientes alimentos para el sustento adecuado de todos los miembros de la familia. Al igual que en la mayoría de las familias de su comunidad, su padre y hermanos comían primero, y luego se alimentaban ella y su hermana, su madre comía al final. Geeta creció lentamente, pero esto se consideró normal.

Cuando tenía 6 años, Geeta comenzó la escuela. Pero después de dos años, tuvo que abandonarla porque no había suficiente dinero para enviar a todos los hijos a la escuela. Sus dos hermanos mayores siguieron yendo a la escuela, pero Geeta y su hermana mayor permanecieron en casa ayudando a su madre con las labores agrícolas, cuidando de los hermanos más pequeños y realizando otras tareas domésticas.

Para la fecha en que Geeta tenía 12 años, la familia había mejorado financieramente. Habían aprendido algunas técnicas agrícolas nuevas y estaban vendiendo más cosechas. Geeta deseaba volver a la escuela pero su padre no se lo permitió. La escuela estaba muy lejos y estaba preocupado acerca de que ella recorriera esa distancia. Además, sólo había una maestra en la escuela y él no hallaba apropiado que su hija, que se aproximaba a la pubertad, fuera enseñada por hombres. Además, explicó a su esposa, Geeta se casaría pronto: no había necesidad de que fuese a la escuela y no había necesidad de “mimarla” antes del matrimonio. Su hermana mayor, Sudha, que tenía 17 años, se había casado ya dos años antes y tenía un hijo.

Cuando Geeta cumplió los 15, años se casó con Sanjoy y se fueron a vivir con la familia de éste. A los cuatro meses quedó embarazada. Para la fecha en que cumplió los 18 años, había tenido tres hijas. Siempre estaba cansada, su salud era deficiente y, a menudo, se consideraba aislada y deprimida. Aunque no podía leer, había escuchado acerca de la planificación familiar y sugirió a Sanjoy que la considerasen para que pudiese descansar ella. Sanjoy se encolerizó y la golpeó. Indicó que ella no le había proporcionado todavía un hijo y que, de todas formas, la planificación de la familia era antinatural. Geeta, considerando que había sido justamente castigada por su comportamiento atrevido y presuntuoso, no suscitó de nuevo el tema.

La salud de Geeta siguió deteriorándose. Fue tratada varias veces en la clínica de salud por escozor y flujo en el área genital. Cada vez, las enfermeras en la clínica le dijeron que debían utilizar preservativos para evitar esta enfermedad. Solían enfadarse mucho porque la pareja no los utilizaban. Pero Geeta sabía que los condones eran utilizados sólo por las prostitutas y que Sanjoy se negaría a utilizarlos. El cuarto hijo de Geeta fue un varón y Sanjoy quedó muy complacido. Expresó la esperanza de tener un segundo y tercer hijos. Entre tanto, Geeta quedó cada vez más entristecida y cansada.

## NECESIDADES PRACTICAS E INTERESES ESTRATEGICOS

Las **necesidades prácticas** están vinculadas con la condición de las mujeres. La **condición** de las mujeres se refiere al estado material de las mujeres: su esfera inmediata de experiencia. Si usted pide a una mujer que describa su vida, lo más probable es que ella describa su condición: la clase de trabajo que realiza, las necesidades que considera para sí y para sus hijos (agua limpia, alimentos, educación), el lugar en que vive, etc.

Las necesidades prácticas se refieren a los requisitos de la vida cotidiana tales como agua, productos básicos, servicios de saneamiento y vivienda. La gente no necesita que se les diga cuáles son estas necesidades, generalmente las identifican directamente porque son tan urgentes y vitales. Las mujeres pueden identificar las necesidades prácticas relacionadas con los alimentos y el agua, la salud y la educación de sus hijos y un mayor ingreso. Una comunidad en la que las mujeres han de transportar el agua por largas distancias desde un río tiene una necesidad práctica de un pozo. El satisfacer estas necesidades mediante actividades de desarrollo puede ser un proceso relativamente de corto plazo que entrañe insumos tales como equipo (bombas de mano, clínicas, un plan de crédito), conocimientos técnicos y capacitación.

Las necesidades prácticas se satisfacen de ordinario sin cambiar la posición o estado social de la población afectada. Las condiciones de vida de las personas pueden mejorar, pero se hace poco por mejorar su posición y condición en la sociedad. Por lo general, los proyectos que aspiran a satisfacer las necesidades prácticas y mejorar las condiciones de vida preservan y refuerzan las relaciones tradicionales entre hombres y mujeres.

Los **intereses estratégicos** para las mujeres emanan de su **condición y posición** subordinada en la sociedad. La posición se refiere a la condición social y económica de las mujeres en relación con los hombres. Se mide, por ejemplo, por las disparidades entre hombres y mujeres en salarios y oportunidades de empleo, participación en órganos legislativos, vulnerabilidad a la pobreza y la violencia, etc.

Los intereses estratégicos son de largo plazo y están relacionados con el mejoramiento de la posición de las personas. Incluyen acciones encaminadas a aumentar el conocimiento y habilidades de las personas, darles protección legal y promover igualdad de oportunidades entre los grupos sociales diferentes. El acceso a los procesos democráticos participativos redonda en interés estratégico de los pobres en general. La igualdad de género es un interés estratégico de las mujeres en particular. El empoderamiento de las mujeres para que tengan más oportunidades, mayor acceso a los recursos e igualdad de participación con los hombres en la toma de decisiones es un interés estratégico a largo plazo de la mayoría de los hombres y mujeres del mundo.

Necesidades Prácticas	Intereses Estratégicos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tienen a ser inmediatas y de corto plazo.</li> <li>• Son particularmente únicas para las mujeres.</li> <li>• Incluyen a mujeres como beneficiarias en vez de participantes activas.</li> <li>• Guardan relación con las condiciones de la vida cotidiana: alimentos, vivienda, ingreso, atención sanitaria, beneficios de asistencia social, etc.</li> <li>• Son fáciles de identificar por las mujeres.</li> <li>• Pueden abordarse mediante aportes materiales específicos: alimentos, servicios de atención sanitaria, capacitación, etc.</li> <li>• Pueden abordarse por lo general sin cambiar los papeles y relaciones tradicionales relacionados con el género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tienen a ser de largo plazo.</li> <li>• Son comunes a todas las mujeres.</li> <li>• Incluyen a mujeres como agentes o permiten a las mujeres convertirse en agentes.</li> <li>• Guardan relación con la posición en desventaja de las mujeres en la sociedad, la subordinación, la falta de recursos y educación, la vulnerabilidad a la pobreza y la violencia.</li> <li>• No son fáciles de identificar por las mujeres.</li> <li>• Pueden abordarse mediante sensibilización y promoción de conciencia de género, aumentando la autoestima y autoconfianza de las mujeres, la educación y la capacitación práctica, la movilización política y la habilitación.</li> <li>• Pueden empoderar a las mujeres y transformar las relaciones en función de género.</li> </ul>

Fuente: Moser, C. "Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs (Planificación de Género en el Tercer Mundo: Satisfacer la Necesidad Práctica y Estratégica de Género)". *World Development*, Vol. 17, No. 11, páginas 1799-1825. 1989.

## SESION NUMERO NUEVE

### HACIA UNA SOCIEDAD CON EQUIDAD DE GENERO

---

<b>Objetivos de aprendizaje</b>	Al concluir esta sesión, las(os) participantes estarán capacitados para:  <ol style="list-style-type: none"><li>1. Contemplar una sociedad equitativa en función de género</li><li>2. Describir estrategias para aumentar la equidad en función de género en las instituciones y los sistemas</li><li>3. Formular un plan de acción personal para un cambio relacionado con el género en su propia vida</li></ol>									
<b>Tiempo</b>	3 horas, 30 minutos									
<b>Cuadro general de la sesión</b>	<table><tr><td>A.</td><td>Contemplar una sociedad equitativa en función de género . . . . .</td><td>1 hora</td></tr><tr><td>B.</td><td>Estrategias para aumentar la equidad en función de género . . . . .</td><td>1 hora, 15 minutos</td></tr><tr><td>C.</td><td>Planes de acción personal . . . . .</td><td>1 hora, 15 minutos</td></tr></table>	A.	Contemplar una sociedad equitativa en función de género . . . . .	1 hora	B.	Estrategias para aumentar la equidad en función de género . . . . .	1 hora, 15 minutos	C.	Planes de acción personal . . . . .	1 hora, 15 minutos
A.	Contemplar una sociedad equitativa en función de género . . . . .	1 hora								
B.	Estrategias para aumentar la equidad en función de género . . . . .	1 hora, 15 minutos								
C.	Planes de acción personal . . . . .	1 hora, 15 minutos								
<b>Materiales</b>	Rotafolios Marcadores “Diagramas de árbol”									
<b>Anexos</b>	9A Definiciones de raíces, tronco y hojas									
<b>Preparación especial</b>	Prepare tres o cuatro “diagramas de árbol”. Estos diagramas deberían mostrar claramente las raíces, los troncos y las hojas del árbol y permitir espacio para escribir.									



## FINALIDAD DE LA SESION

Esta sesión sintetiza el taller. Los participantes imaginan una sociedad con equidad de género y analizan instituciones y sistemas equitativos en relación al género. Se elaboran planes de acción personales para cambios relacionado con género a nivel personal, interpersonal, familiar, comunitario o institucional.

### A. Contemplar una sociedad equitativa en función de género (1 hora)

**Paso 1** Pida a los participantes que cierren los ojos y que se imaginen cómo sería una sociedad con plena equidad de género. Solicite que piensen acerca de todos los aspectos de dicha sociedad: el hogar, la familia, la comunidad, la educación, las leyes, las políticas, etc. ¿Qué aspecto tendría una sociedad con equidad de género? Pídales que tengan esta imagen en su mente.

**Paso 2** Divida a los participantes en cuatro grupos y asígneles la tarea siguiente:

#### TAREA #1

1. Haga una lista con algunos aspectos de una sociedad con equidad de género.
2. Prepárense a compartir sus ideas con el grupo grande.

Tiempo: 20 minutos

**Paso 3** Vuelva a agrupar a los participantes y pídales que compartan sus ideas. Dirija una discusión utilizando las preguntas siguientes:

- ¿Cómo pudiera una sociedad demostrar su consciencia de las cuestiones relacionadas con la equidad de género?

*Posibles respuestas: requiriendo que los avisos públicos y los anuncios de puestos de trabajo indiquen que no se practica la discriminación por motivo de género; eliminando los*

*estereotipos de género en los medios de información; asegurando que niñas y niños tengan igual acceso a la escuela.*

- ¿Qué clases de valores, actitudes, comportamientos y relaciones se considerarían importantes y deseables en una sociedad de esa naturaleza?

*Posibles respuestas: las mujeres y los hombres serían vistos como igualmente capaces de planificar sus propias vidas y tomar sus propias decisiones; las opciones personales serían más valoradas que los comportamientos socialmente determinados; la gente sería juzgada por sus capacidades personales independientemente de su sexo.*

- ¿Cuáles son algunas de las formas de hacer a las personas más conscientes en cuanto al género?
- Después de que una sociedad se conscientiza de las cuestiones relacionadas con el género, ¿qué puede hacer para promover la equidad entre los géneros?
- ¿Cuáles son los signos de que una sociedad está haciendo cambios positivos en términos de género?
- ¿Cuáles son algunos enfoques prácticos para promover la equidad de género?

## **B. Estrategias para aumentar la equidad en función de género (1 hora, 15 minutos)**

- Paso 1** Explique que en esta actividad los participantes trabajarán en colaboración para “cultivar un árbol” que represente la visión del grupo de una sociedad con equidad de género.
- Paso 2** Distribuya el Anexo 9A, Definiciones de raíces, tronco y hojas. Pida a alguien que lea las definiciones en alta voz. Haga preguntas para asegurar que todos los participantes comprenden las definiciones.
- Paso 3** Pida a los participantes que seleccionen una institución o sistema en su sociedad ideal (religión, la ley, el gobierno, la educación).
- Paso 4** Dé instrucciones a los participantes que formen grupos basados en la institución o sistema que han seleccionado. Distribuya a cada grupo un esquema preparado de un árbol. Asigne la siguiente tarea:

## TAREA #2

Para la institución o sistema seleccionado, “cultive un árbol” con raíces, tronco y hojas de la manera siguiente:

1. **Raíces:** dé ejemplos de valores y actitudes sensibles al género sostenidas por la institución o sistema elegido.
2. **Tronco:** dé ejemplos de políticas, sistemas, programas y procedimientos que consideran y presentan equidad de género.
3. **Hojas:** dé ejemplos de comportamientos o prácticas que demuestran sensibilidad al género.

Tiempo: 30 minutos

**Paso 5** Invite a cada grupo a presentar su árbol.

### C. Planes de acción personal (1 hora, 15 minutos)

**Paso 1** Explique que, en la actividad de cultivo del árbol, los participantes imaginaron cuál sería el aspecto de las instituciones y sistemas en una sociedad con equidad de género. En la realidad, el logro de dicha visión será un proceso largo y lento. Si bien los sistemas e instituciones pueden ser difíciles de cambiar, cada individuo puede comenzar a efectuar cambios en su propia vida que contribuyan al logro de una sociedad con equidad de género.

**Paso 2** Pida a los participantes que vuelvan a pensar en los temas abordados en el taller. Dígalos que identifiquen un área en sus propias vidas en la que quisieran efectuar un cambio hacia la equidad de género. Este cambio pudiera efectuarse a nivel personal, interpersonal, familiar, comunitario o institucional.

**Paso 3** Después de que cada participante ha identificado el área en la que quisiera efectuar un cambio, asigne la tarea siguiente:

### **TAREA #3**

Elabore un plan de acción personal para la consecución del cambio que usted desea efectuar a nivel personal, interpersonal, familiar, comunitario o institucional:

1. Exponga claramente su meta.
2. Cite al menos tres abordajes para lograr esa meta.
3. Cite tres estrategias para cada uno de los abordajes.

Tiempo: 30 minutos

**Paso 4** Invite a cada participante a presentar su plan de acción personal.

## DEFINICIONES DE RAICES, TRONCO Y HOJAS

Use las siguientes definiciones para “cultivar un árbol” que representa la visión que tiene su grupo sobre una institución o un sistema que incorpora la equidad de género. Su árbol debe incluir los tres siguientes componentes:

- **Raíces**

Valores y actitudes “arraigados” y perpetuados por las instituciones y sistemas sociales.

- **Tronco**

Instituciones en una sociedad dada y sus estructuras, políticas, sistemas y procedimientos que crean, configuran y refuerzan valores, actitudes y percepciones acerca de los roles y comportamientos de mujeres y hombres y que dictan cómo ambos deben interactuar.

- **Hojas**

Comportamientos o prácticas que resultan de los valores y actitudes sostenidos por las instituciones y sistemas.

## **APPENDICES**

## APENDICE A

### TERMINOLOGIA IMPORTANTE PARA EL GENERO

*Se presentan los siguientes términos en tres categorías: Conceptos de género, Enfoques para el desarrollo desde la perspectiva de género y Modelos de análisis de género.*

#### CONCEPTOS DE GENERO

GENERO	Los roles y responsabilidades socialmente construidos asignados a mujeres y hombres en una cultura o localidad dadas. Las actitudes y comportamientos de género se aprenden y pueden cambiarse con el tiempo.
SESGOS DE GENERO	La tendencia a adoptar decisiones o emprender acciones basadas inapropiadamente en el género.
DISCRIMINACION POR GENERO	Tratamiento prejuiciado de un individuo basado en un estereotipo de género; también puede llamarse “sexismo” (llamado a menudo “discriminación sexual”).
EQUIDAD ENTRE LOS GENEROS	Una condición en la cual las mujeres y los hombres participan por igual, tienen igualdad de acceso a los recursos y la oportunidad por igual para ejercer el control.
CUESTIONES DE GENERO	Cuestiones que emanan de la desigualdad de hombres y mujeres.
RELACIONES DE GENERO	Formas en las que una cultura o sociedad definen los derechos, responsabilidades e identidades de hombres y mujeres en relación unos con otros.
CONSCIENCIA EN CUANTO AL GENERO	Estar consciente de las diferencias entre las necesidades, roles, responsabilidades y restricciones de mujeres y hombres.
SEXO	Diferencias biológicas entre las mujeres y los hombres que son obvias, universales y generalmente permanentes.

CONDICION/POSICION	Los términos “condición” y “posición” describen circunstancias. El término <i>condición</i> se refiere a las circunstancias inmediatas, materiales, en las que viven las mujeres y los hombres. El término <i>posición</i> se refiere al lugar de la mujer en la sociedad en relación con el hombre; contribuye a la forma en que el género determina el poder, la categoría social y el control sobre las decisiones y los recursos.
ARGUMENTO DE LA EFICIENCIA/EQUIDAD	Una razón fundamental para la inclusión de las mujeres en el desarrollo. El argumento de la eficiencia se basa en la premisa de que las actividades de desarrollo serán más eficaces con la plena participación de las mujeres y los hombres en sus capacidades complementarias. El argumento de la equidad reconoce que los intereses de las mujeres deberían estar igualmente representados en los procesos de desarrollo económico y social como cuestión de justicia.
EMPODERAMIENTO	El proceso de generar y fortalecer la capacidad de ejercer control sobre su propia vida.
DIVISION DEL TRABAJO POR GENERO	Los diferentes roles, responsabilidades y actividades asignados a hombres y mujeres según el género.
NECESIDADES PRACTICAS/ INTERESES ESTRATEGICOS	Los siguientes términos son cuestiones de corto y largo plazo que surgen de roles de género. Las necesidades prácticas son necesidades inmediatas y materiales que pueden satisfacerse a corto plazo mediante soluciones prácticas. Los intereses estratégicos son de largo plazo y guardan relación con el mejoramiento de la posición social. En relación a los intereses de las mujeres, incluyen actividades tales como legislación para derechos y oportunidades iguales, la reproducción elegida y creciente participación de la mujer en la toma de decisiones.
ROL TRIPLE DE LA MUJER	Los tres tipos de trabajo realizados por las mujeres: productivo (todas las tareas que contribuyen económicamente a la familia y la comunidad, tales como la producción de cultivos y ganado, producción de artesanías, comercialización y empleo asalariado); reproductivo (tareas realizadas para reproducir o cuidar



de la familia y la comunidad tales como la recogida de combustible/agua, preparación de alimentos, cuidado de los niños, educación, atención de salud, mantenimiento de la vivienda); y de la comunidad (tareas realizadas en apoyo de eventos sociales y servicios al nivel de la comunidad, tales como ceremonias, celebraciones, mejora de la comunidad, actividad política).

## **ENFOQUES PARA EL DESARROLLO DESDE LA PERSPECTIVA DE GENERO**

### **MUJERES EN EL DESARROLLO (WID)**

Un enfoque para el desarrollo que se concentra en las mujeres y en su situación específica como grupo separado. Los proyectos WID hacían participar frecuentemente sólo a las mujeres como participantes y beneficiarias y no tenían un impacto normativo.

### **MUJERES Y EL DESARROLLO (WAD)**

Un enfoque para el desarrollo que gestiona cambiar la estructura de clases para lograr la equidad de género.

### **GENERO Y DESARROLLO (GAD)**

Un enfoque para el desarrollo que cambia la concentración de las mujeres como grupo a relaciones socialmente determinadas entre hombres y mujeres. GAD se concentra en las fuerzas sociales, económicas, políticas y culturales que determinan cómo los hombres y las mujeres pueden participar, beneficiarse y controlar los recursos y actividades de un proyecto.

## **MODELOS DE ANALISIS DE GENERO**

### **ANALISIS DE GENERO**

Un enfoque organizado para considerar los temas de género en todo el proceso de desarrollo del programa desde la conceptualización, la determinación de las necesidades, el diseño y la ejecución hasta la evaluación. La finalidad del análisis según el género consiste en garantizar que los proyectos y programas de desarrollo incorporan plenamente los papeles, necesidades y participación de mujeres y hombres. El análisis según el género requiere separar los datos y la información por sexo (conocidos como datos desagregados) y comprender cómo se divide y valora la mano de obra de acuerdo con el sexo. Esto se hace en todas las etapas del proceso de desarrollo.

MATRIZ DE ANALISIS  
DE GENERO (MAG)

Un modelo de análisis de género desarrollado para aplicarse al nivel comunitario. Tiene cuatro niveles de análisis (mujeres, hombres, familias y comunidad) y cuatro categorías de análisis (cambios potenciales en el trabajo, tiempo, recursos y factores socioculturales).

EL MARCO ANALITICO DE  
HARVARD

Un modelo de análisis de género que identifica y organiza información sobre la división laboral por género en una determinada comunidad según tres niveles analíticos: el perfil de actividad, el perfil de acceso y control y los factores influyentes. Uno de los primeros modelos de análisis de género en ser formulado.

MARCO DE  
EMPODERAMIENTO DE  
LA MUJER

Un modelo de análisis de género que traza la creciente igualdad y empoderamiento a través de cinco etapas: bienestar, acceso, concientización, participación y control.

## APENDICE B

### REFERENCIAS DE PLANIFICACION Y CAPACITACION EN MATERIA DE GENERO

#### En inglés

Canadian Council for International Cooperation. MATCH International Centre, Association québécoise des organismes de coopération internationale. (1991). *Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development*. Ottawa, Canada. (Francés/Inglés)

Es una guía indispensable para la teoría y los alcances del GAD, con sugerencias para diseñar e implementar proyectos; muestra de actividades de capacitación.

Moser, Caroline O.N. (1993). *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training*. New York: Routledge, Chapman, and Hall.

Este libro analiza los alcances políticos del enfoque mujer en el desarrollo. Así como las recientes teorías feministas y los debates sobre varios aspectos (por ejemplo, roles de género, control sobre los recursos y la toma de decisiones en el nivel doméstico). De estos elementos deriva la justificación conceptual de los principios clave en la planeación de género. Destaca puntos de entrada para que las organizaciones de mujeres puedan negociar soluciones a sus necesidades de género, examina los obstáculos a la puesta en marcha de la planeación de género, y analiza las estructuras y procedimientos para integrar el género dentro del ciclo de la planeación de proyectos.

Parker, Rani. (1993). *Another Point of View: A Manual on Gender Analysis Training for Grassroots Workers*. New York: UNIFEM.

Es una guía paso a paso para conducir un taller de cuatro días con miembros de la comunidad. Utiliza la Matriz de Análisis de Género (MAG). Incluye cuestionarios, estudios de caso, hojas para los participantes volantes y una evaluación del taller.

Rao, Aruna, Mary B. Anderson & Catherine A. Overholt (Eds.). (1991). *Gender Analysis in Development Planning*. West Hartford, CT: Kumarian Press.

Presenta un marco conceptual para el análisis de género y estudios de caso que ilustran estrategias alternativas de administración, técnicas de evaluación, y resolución de problemas para ser usados en talleres de género. Se acompaña de notas para la/el instructor(a).

*(Los libros y los manuales citados están disponibles en WOMEN, INK., International Women's Tribune Center, 777 United Nations Plaza, New York, NY 10017, USA).*

Coady International Institute. (1989). *A Handbook for Social/Gender Analysis*. Ottawa: Social and Human Resources Development Division, Canadian International Development Assistance (CIDA).

Manual de Referencia, Manual de Ejercicios y Manual para la/el capacitador(a), desarrollado para auxiliar al personal de CIDA en la realización de análisis social y de género a identificar temas presentes en varias fases del ciclo de proyecto. El Manual de Referencia está dirigido al ciclo del proyecto y usa el análisis de la división sexual del trabajo, el acceso y control de los recursos y beneficios, las necesidades prácticas e intereses estratégicos. También incluye un modelo de curso de capacitación de dos días y cinco estudios de caso. El Manual del Capacitador incluye notas de enseñanza. (Francés/Inglés)

(Contactar con: Public Affairs, CIDA, 200 Promenade du Portage, Hull, Quebec, K1A 0G4, Canada).

Institute for Development Studies (IDS). (1992). *Gender and World Development*. Sussex, England: University of Sussex.

Es un paquete de siete módulos diseñado para cursos de capacitación en desarrollo. Dirigido a aumentar la conciencia de la importancia de incorporar las cuestiones de género dentro de la planeación y las formulación de políticas. Incluye temas como empleo, salud, vivienda, transporte urbano, administración de recursos del hogar, y planeación de la producción agrícola.

(Disponible en Publications Office, IDS, Sussex University, Brighton, East Sussex BN1 9RE, UK, fax 0273 691647).

### **Otras publicaciones en idioma español:**

UNIFEM, UN/NGLS, CIDA. (1995). *Cómo incluir la dimensión de género en un programa: Guía para participar en conferencias mundiales de las Naciones Unidas*. Nueva York.

OPS/OMS. (1995). *Conceptualización de género para la planificación en salud* (Versión preliminar). Washington, D.C.

## FORMULARIO DE EVALUACION PARA LOS USUARIOS DEL MANUAL DE CAPACITACION

CEDPA agradece que llene el siguiente cuestionario sobre el uso de este manual de **GENERO Y DESARROLLO**. Sus respuestas nos ayudarán a revisar los manuales, para que reflejen las necesidades de los usuarios y para mejorar la calidad de las actividades de capacitación en esta área.

Nombre y Apellido \_\_\_\_\_

Organización \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Teléfono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

Situación profesional actual [por ejemplo,  
Capacitador(a)/ONG, Administrador(a) de Programas] \_\_\_\_\_

Sírvase clasificar sus respuestas a las preguntas siguientes en la escala de 1 a 5 que se muestra a continuación:

Completamente en desacuerdo = 1  
En desacuerdo = 2  
Ninguna opinión = 3  
De acuerdo = 4  
Completamente de acuerdo = 5

Encierre en un círculo el número que mejor represente su opinión acerca del manual.

1. Está bien presentado y organizado.

1      2      3      4      5

2. Las tareas están claramente presentadas y son fáciles de seguir.

1      2      3      4      5

3. Comentarios sobre la presentación u organización del manual:
4. El contenido de las sesiones corresponde con los objetivos del aprendizaje.
- 1      2      3      4      5
5. El manual contribuyó a mejorar mi conocimiento y comprensión de género y desarrollo.
- 1      2      3      4      5
6. Los objetivos del aprendizaje están claramente expresados.
- 1      2      3      4      5
7. Las actividades y ejercicios contribuyeron para que los/las participantes adquirieran nuevos conocimientos y habilidades.
- 1      2      3      4      5
8. Me siento más seguro(a) de mi capacidad para abordar los problemas de género y desarrollo.
- 1      2      3      4      5
- Explique por qué o por qué no.

9. ¿Cuáles sesiones le resultaron más/menos útiles?

10. ¿Tiene algo que sugerir para las revisiones?

11. Comentarios generales sobre el manual:

Sírvase enviar el formulario con sus respuestas a:

The Centre for Development and Population Activities  
1400 16th Street, NW, Suite 100  
Washington, D.C. 20036, U.S.A.  
Teléfono: (202) 667-1142 Fax: (202) 332-4496

Muchas gracias por haber respondido al cuestionario.

# CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL TALLER

Después de su participación en este taller de CEDPA de capacitación en género, deseamos pedirle que evalúe la experiencia de aprendizaje, en general, a fin de ayudarnos a medir sus cambios en el conocimiento, actitudes y habilidades. También esperamos determinar si se necesitan modificaciones al programa y materiales. Sus respuestas son importantes para ayudarnos a mejorar futuros programas en beneficio de otros participantes.

Le rogamos utilice la siguiente hora para completar este cuestionario. Las preguntas se refieren a los objetivos del taller, la utilidad del contenido del taller para su futuro trabajo, y sus impresiones en las áreas de contenido, metodologías de capacitación y otros componentes del taller.

Le rogamos responder a cada pregunta sincera y objetivamente.

Por favor califique cada una de las siguientes preguntas en una escala de 1 a 5:

1 - excelente; 2 - muy bueno; 3 - bueno; 4 - deficiente; 5 - muy deficiente.

## I. Objetivos

## Calificación

- Aumentar la sensibilidad a una amplia gama de temas de género que ocurren al nivel personal, interpersonal, institucional y de la comunidad \_\_\_\_\_
- Desarrollar comprensión de los conceptos y enfoques básicos para analizar los factores, temas y situaciones desde una perspectiva de género \_\_\_\_\_
- Mejorar las habilidades de análisis y manejo de factores y situaciones relacionados con el género \_\_\_\_\_
- Formular estrategias para incorporar las consideraciones de género y los proyectos basados en la comunidad y en la estructura, políticas y operaciones de las instituciones \_\_\_\_\_

¿En qué grado se alcanzaron los objetivos del taller? \_\_\_\_\_

¿Cuán pertinentes fueron los objetivos para sus actividades profesionales? \_\_\_\_\_

## II. Servicios e instalaciones

## Calificaciones

1. Personal de apoyo \_\_\_\_\_
2. Arreglos de viaje \_\_\_\_\_
3. Alojamiento \_\_\_\_\_
4. Alimentos \_\_\_\_\_
5. Servicios \_\_\_\_\_
6. Transporte \_\_\_\_\_
7. Actividades de recreación \_\_\_\_\_

### **III. Evaluación de las sesiones**

1. Mencione la sesión y el módulo que le gustaron más. ¿Por qué le gustaron?
  
2. ¿Qué módulo o sesión fue más útil?
  
3. Mencione el módulo o la sesión que usted halló difícil de seguir. ¿Qué la hizo difícil?
  
4. Mencione el módulo o la sesión en que se sintió usted más frustrado. ¿Qué ocasionó o contribuyó a su frustración?
  
5. Mencione el módulo o la sesión en los que la información fue inadecuada para aprendizaje productivo. ¿En qué forma fue inadecuada?



6. Haga comentarios o sugerencias acerca de cómo podrían mejorarse sesiones específicas.
7. Identifique las habilidades, áreas de conocimientos o enfoques abordados en el taller que usted aplicará con más probabilidad a su regreso al trabajo.
8. Haga una lista de temas que en su opinión deberían incluirse en el taller y cite las razones.
9. Sírvase dar una lista de los temas que usted cree que deberían eliminarse del taller y cite las razones.
10. Si fuéramos a realizar otro taller y usted pudiera dar algunos consejos a posibles participantes, ¿qué les diría?

Comentarios adicionales que desee hacer sobre otros aspectos del taller.

Sírvase calificar las siguientes afirmaciones en una escala de 1 a 5: 1 - Muy de acuerdo; 2 - Algo de acuerdo; 3 - De acuerdo; 4 - En desacuerdo; 5 - Muy en desacuerdo.

**IV. Impresiones generales**

**Calificaciones**

1. El taller dió a los participantes el tiempo y la ocasión de interactuar con los especialistas que sirvieron de recurso.
2. El taller dió a los participantes el tiempo y la ocasión de interactuar con otros participantes.
3. Los materiales de las hojas anexas fueron adecuadas.
4. Los ejercicios en grupo fueron eficaces.
5. La estructura y formato del programa me animaron a participar activamente.
6. Se demostraron clara y eficientemente las metodologías de capacitación.
7. Los facilitadores demostraron habilidades en la transmisión de las ideas.
8. Podré aplicar el conocimiento y experiencia obtenidos en el taller en mi trabajo.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Sírvase enviar el formulario con sus respuestas a:

The Centre for Development and Population Activities  
1400 16th Street, NW, Suite 100  
Washington, D.C. 20036, U.S.A.  
Teléfono: (202) 667-1142 Fax: (202) 332-4496

*Gracias por llenar este cuestionario.*



**The Centre for Development and Population Activities**  
1400 Sixteenth Street, N.W., Washington, D.C. 20036 U.S.A.