

# LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DESARROLLO LOCAL

Conceptos y herramientas para su inserción



# LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DESARROLLO LOCAL

Conceptos y herramientas para su inserción



352.140.82  
F981-P

**Fundación DEMUCA**

La Perspectiva de género en el desarrollo local: conceptos y Herramientas de inserción / Fundación DEMUCA. – San José, C.R. : DEMUCA, 2011. 108 p.

**ISBN 978-9968-809-81-8**

1. Género. 2. Equidad de género. 3. Gobierno local. 4. Planificación estratégica. 5. Mujeres. 6. Desarrollo local. I. T.

---

**Fundación DEMUCA**

**Equipo técnico de investigación**

Juan Manuel Baldares del Barco  
*Coordinador Regional*  
*Programa de Fortalecimiento Institucional*

Natalia Camacho Monge  
*Responsable*  
*Programa Participación Local con Equidad*

María José Gil Llorente  
*Investigadora*

---

**Especialistas**

**Validación del documento**

*Patricia Delgado Sáenz (Nicaragua),*  
*Julia Evelyn Martínez (El Salvador),*  
*Ericka Linares (Costa Rica),*  
*Lorena Mayen (Honduras),*  
*Esther Lorenzo Outón (Honduras),*  
*Maité Alemany (OTC/Panamá),*  
*Guiselle Rodríguez (Costa Rica),*  
*Marianela Vargas Acuña (Costa Rica).*

---

**Supervisión editorial:**

Luis Bruzón Delgado  
*Coordinador Regional*  
*Programa de Comunicación*

---

**Primera Edición 2011**

---

© **Fundación para el Desarrollo Local  
y el Fortalecimiento Municipal e Institucional  
de Centroamérica y El Caribe (Fundación DEMUCA)**

**Sede** San José, Costa Rica  
Tel.: (506) 2258-1813 • Fax: (506) 2248-0297  
Apartado Postal: 697-1005  
**www.demuca.org • info@demuca.org**

Este libro ha sido impreso con tintas y papel amigable con el ambiente.

## TABLA DE CONTENIDOS

Listado de Acrónimos .....	vi
Presentación del Libro .....	vii
Introducción .....	viii

### **CAPÍTULO I GÉNERO EN EL DESARROLLO..... 1**

1. El concepto de género .....	4
2. El género en el desarrollo económico local.....	7
a. Empoderamiento .....	8
b. Transversalización.....	9
c. Género, territorio, y actividades productivas .....	9
d. Las diferencias entre las mujeres .....	10
e. Manifestaciones de las brechas culturales de género en el territorio .....	10
f. Manifestación de género a través de la incidencia de la pobreza .....	13

### **CAPÍTULO II ¿CÓMO HACER UN DIAGNÓSTICO TERRITORIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO? ..... 15**

a. Análisis de roles de hombres y mujeres y distribución del tiempo.....	18
b. Acceso y control sobre recursos y beneficios .....	21
c. Necesidades prácticas e intereses estratégicos de género .....	24
d. Análisis de los factores de influencia en las relaciones de género en un territorio.....	28
e. Análisis de participación de hombres y mujeres.....	30

### **CAPÍTULO III PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DESARROLLO LOCAL CON ENFOQUE DE GÉNERO ..... 35**

### **CAPÍTULO IV POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO ..... 43**

1. Iniciativas locales para la inserción de la perspectiva de género en la gestión pública.....	45
a. Acuerdo Municipal .....	45
b. Reglamento .....	45
c. Ordenanza .....	46
2. Formas operativas de las políticas de acción positiva .....	46
a. Oficinas de Orientación profesional.....	46
b. Formación profesional .....	46
c. Planes de conciliación de responsabilidades familiares y laborales impulsados por los municipios ...	47
d. Oficinas de la Mujer, o Centros de información y asesoramiento de la mujer .....	48
e. Comisión de la mujer .....	48
f. Área municipal de la mujer:.....	48
3. Iniciativas locales de promoción empresarial.....	49
a. Cadenas de Valor.....	49
4. Políticas para la competitividad territorial.....	51

<b>CAPÍTULO V</b>	<b>SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EXITOSAS.....</b>	<b>59</b>
1.	Caso: Cadenas de valor en el sector lácteo, con enfoque de género .....	61
2.	Proyecto ciudad mujer .....	64
3.	Caso: Experiencia de la incorporación del enfoque de género en la municipalidad de la Esperanza, Intibucá .....	66
4.	Caso: Centro de Mujeres Xochilt Acalt.....	70
5.	Caso: Experiencia en empresa de servicios de ensamblaje (España).....	74
6.	Caso: Experiencia en capacitación y uso de TICs para la inserción laboral, España.....	76
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>VERIFICACIÓN DEL PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN.....</b>	<b>79</b>
a)	El espacio denominado ciudadanía y sector productivo .....	82
b)	Pasando al nivel de las instituciones públicas .....	82
c)	Nivel referente a la cultura organizacional.....	86
d)	La esfera de la ejecución .....	86
<b>CAPÍTULO VII</b>	<b>ANEXOS .....</b>	<b>89</b>
Indicadores de género en la región .....		91
a.	Autonomía económica .....	91
b.	Educación y Salud.....	92
c.	Pobreza.....	93
d.	Violencia .....	94
Bibliografía .....		97

## TABLA DE CUADROS y DIAGRAMAS

### Cuadros

#### Módulo 1

Cuadro N° 1	Características personales asignadas culturalmente.....	4
Cuadro N° 2	Ejemplos de mandatos patriarcales asociados a cada sexo .....	5
Cuadro N° 3	Políticas encaminadas a favorecer la inserción de la mujer en el mercado laboral.....	12
Cuadro N° 4	Herramientas del análisis de género.....	18
Cuadro N° 5	Perfil de actividades y uso del tiempo.....	20
Cuadro N° 6	¿Cómo saber si hemos aplicado adecuadamente esta herramienta? .....	21
Cuadro N° 7	Matriz de acceso y control .....	22
Cuadro N° 8	¿Cómo saber si hemos aplicado adecuadamente esta herramienta? .....	23
Cuadro N° 9	Necesidades e intereses de género .....	25
Cuadro N° 10	Perfil de necesidades de género.....	26
Cuadro N° 11	¿Cómo saber si hemos aplicado adecuadamente esta herramienta? .....	27
Cuadro N° 12	Factores de influencia en un territorio.....	28
Cuadro N° 13	¿Cómo saber si hemos aplicado adecuadamente esta herramienta? .....	29
Cuadro N° 14	¿Hemos aplicado adecuadamente esta herramienta? .....	32

#### Módulo 2

Cuadro N° 15	Criterios para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación estratégica .....	40
Cuadro N° 16	Análisis de género aplicado a la cadena de valor.....	50
Cuadro N° 17	Políticas encaminadas a favorecer la competitividad territorial con enfoque de género .....	53

#### Módulo 3

Cuadro N° 18	Caso: Turismo en la comunidad de Toncontín .....	68
Cuadro N° 19	Definición de la iniciativa turismo en la comunidad de Tocontín .....	69
Cuadro N° 20	Políticas relativas al género.....	83

### Diagramas

Diagrama N° 1	.....	81
---------------	-------	----

## TABLA DE ACRÓNIMOS

ADESCO	Asociaciones de Desarrollo Local
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AGEM	Agenda Económica de las Mujeres
ANDRYSAS	Asociación de Regidoras, Síndicas, y alcaldesas Salvadoreñas
ALC	América Latina y Caribe
AXPARLESAL	Asociación de Parlamentarias y Ex Parlamentarias Salvadoreñas
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAFTA	Central America Free Trade Agreement
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y Caribe
CIGI	Coordinadora Interinstitucional de Género
CONACYT	Concejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CRM	Customer Relationship Management
DAFO	Debilidades-Amenazas-Fortalezas-Oportunidades
DEMI	Defensoría de la Mujer Indígena
DEMUCA	Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y El Caribe
FAO	Food and Agriculture Organization
FEMUPROCAN	Federación Agropecuaria de Cooperativas de Mujeres Productoras del Campo de Nicaragua
FOMIN	Fondo Multilateral de Inversiones
FOSOFAMILIA	Fondo Solidario para la Familia Microempresaria Salvadoreña
ICCO	Organización Intereclesiástica para la Cooperación al Desarrollo.
INAM	Instituto Nacional de la Mujer
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
INSTRAW	Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
MCC	Corporación Reto del Milenio
MIPYME	Micro, Pequeña y Mediana Empresa
PIB	Producto Interior Bruto
PRODER	Programa Operativo de Desarrollo y Diversificación Económica de zonas Rurales
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMM	Oficina Municipal de la Mujer
ONG	Organización no gubernamental
OMT	Organización Mundial del Turismo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PYME	Pequeña y Mediana empresa
SELA	Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe
SEPREM	Secretaría Presidencial de la Mujer
TIC	Tecnologías de información y comunicación
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer

## PRESENTACIÓN

En el marco del Diplomado Superior en Gestión del Desarrollo Económico Local impartido por la Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y El Caribe (DEMUCA), esta guía pretende facilitar la comprensión de los aspectos y conceptos relevantes del género en el desarrollo, con el objetivo de servir a la transversalización del mismo en el cuerpo del conocimiento impartido por el Diplomado.

En la Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer en 1995, la transversalización se establece como estrategia fundamental para lograr la igualdad, y consiste en contemplar globalmente las acciones de desarrollo para integrar las necesidades e intereses tanto de mujeres como de hombres; por tanto, no se trata de sumar acciones específicas para la mujer, sino de que el cómputo de la actuación se encamine a la transformación de las inequidades integrando a las mujeres en la corriente principal del desarrollo.

La presente guía se encuadra dentro de esta estrategia, y trata de dar luces sobre aspectos conceptuales de la misma, herramientas para su uso, y orientaciones a través de casos prácticos con el fin de que su comprensión y manejo sea útil y sencillo por parte de los y las desarrollistas locales, alumnos y alumnas del Diplomado. Estos contenidos se orientan, pues, a un público cuyo perfil tiene las siguientes características: (i) desempeña su trabajo en el ámbito local, (ii) facilita procesos de desarrollo para el beneficio de su localidad, (iii) cuenta con experiencia en su ámbito profesional, lo cual facilitará la comprensión de la guía, (iv) tiene interés por conocer técnicas innovadoras que mejoren su quehacer profesional, (v) se considera un dinamizador del desarrollo económico local y apuesta por la apropiación de los procesos de una manera integral.

La guía está organizada en siete capítulos:

- Primero: Introducción al documento,
- Segundo: Introducción al concepto de género y explica por qué es importante la transversalización en el desarrollo local,

- Tercero: ¿cómo hacer un diagnóstico territorial con perspectiva de género a través de una descripción de herramientas?,
- Cuarto: la planificación estratégica con perspectiva de género,
- Quinto: Transversalización de género en políticas de desarrollo local,
- Sexto: Experiencias interesantes sobre la temática,
- El séptimo y último capítulo explica cómo verificar el proceso de transversalización de género en procesos de desarrollo local.

Los contenidos del presente documento podrán ser utilizados para dotar de una dimensión de género al resto de los materiales del Diplomado, por tanto, es complementaria, y de uso continuo a lo largo de los módulos y ejercicios que componen el curso. De este modo, esta guía se constituye como un apoyo, aunque se requiere de un esfuerzo adicional por parte del alumno, ya que para hacer uso de la técnica de transversalización, un aspecto fundamental es tener voluntad para llevarlo a cabo y gran parte de ello se logra cuando somos conscientes de que realmente las inequidades constituyen uno de los mayores obstáculos que limitan el bienestar de las comunidades con las que trabajamos e interactuamos.

Este producto fue elaborado por María José Gil Llorente y fue sometido a un procesos de revisión y validación por parte de especialistas en la materia de Centroamérica; mujeres que han estado vinculadas al quehacer municipal y al desarrollo económico local a quienes queremos reconocer y agradecer sus importantes aportes: Patricia Delgado Sáenz (Nicaragua), Ericka Linares (Costa Rica), Lorena Mayen (Honduras), Esther Lorenzo Outón (Honduras), Julia Evelyn Martínez (El Salvador), Maite Alemany (OTC/Panamá), Guiselle Rodríguez (Costa Rica), Marianela Vargas Acuña (Costa Rica).



## INTRODUCCIÓN

El presente documento requiere plantearnos las siguientes preguntas, ¿es realmente importante el asumir una perspectiva de género en el ámbito del desarrollo local?, ¿están relacionadas la desigualdades sociales y económicas con esta dimensión?, o en otras palabras, ¿el ejercicio del poder en los diferentes ámbitos de la vida, en nuestra sociedad y en las comunidades, entre hombres y mujeres, se distribuye de forma equitativa? Y si coincidimos en que la inequidad de género es una realidad que debemos atender, finalmente cabe preguntarnos entonces, ¿cómo podemos asumir esta problemática y enfrentarla en el conjunto de acciones orientadas a alcanzar un mejor bienestar, en términos de un desarrollo del territorio integral y que fortalezca las capacidades locales de todos sus habitantes?

Ustedes seguramente ya habrán tropezado con distintas referencias en los temas vinculados al mundo del desarrollo sobre la importancia que tienen las dinámicas de género para favorecer el equilibrio entre los sexos. Esto dado que es un tema muy actual y relevante. En la academia, en la cooperación, en la administración pública, existen consensos sobre esta realidad, de manera que es cada vez más frecuente encontrarnos con requisitos específicos en las legislaciones, políticas, o desde las instancias de financiación, para la integración de la perspectiva en las acciones orientadas al desarrollo local.

Sin embargo, en ocasiones se echa en falta una metodología que facilite el encuadre este aspecto en relación a las dinámicas territoriales propias del desarrollo local, de manera que su aplicación no es sistemática, hecho que se pone de manifiesto con mayor frecuencia cuando se habla de desarrollo económico local. Así pues, nos encontramos con la confirmación casi unánime de la necesidad de integración de una perspectiva de género en las acciones de desarrollo local, pero a la vez, con la ausencia de la misma cuando se trata de planificación de la producción, activación económica local, políticas de promoción de empleo, desarrollo empresarial, mercado, o comercio. Este documento pretende abordar este vacío y ser de utilidad para los y las planificadores del desarrollo desde la gestión municipal de los territorios de los que son parte activa.

Como parte de la introducción a este documento se manifiesta el reconocimiento a los movimientos de mujeres y feministas de la región, los cuales han propiciado a través de la historia que la democracia en cada uno de sus países sea de mayor calidad, inclusiva, e igualitaria, al cuestionar a las sociedades en las que están insertas, ampliando la asunción y definición de derechos, y sentando las bases para que futuras generaciones de mujeres encuentren un entorno más favorable a su desarrollo como ser humano. Cada uno de los países cuenta con una historia y logros necesarios de conocer antes de comenzar la lectura de este documento.

Destaca de Costa Rica el hecho de que tras décadas de luchas del movimiento feminista, la mujer vota por primera vez a nivel nacional en 1953. Desde entonces, los logros de los movimientos sociales de mujeres han dando sus frutos a través de fórmulas institucionalizadas a favor del adelanto de las mujeres, en especial la creación del Instituto Nacional de las Mujeres. La Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer de 1990, y las cuotas mínimas de participación (40%) en los puestos de elección popular (1996) o su revisión actual de la cuota hasta lograr la paridad (2009) son ejemplos de dichos logros. También lo son a nivel nacional la Ley de Penalización de Violencia en Contra de las Mujeres (2007), el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades de hombres y Mujeres (1996), o la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (2007); y a nivel local la instauración de las Oficinas Municipales de la Mujer desde 1996.

No obstante, aún el camino es arduo para lograr la ejecución de tal cuerpo legal y normativo en la totalidad del territorio nacional. En debate se encuentran temáticas que los movimientos de mujeres han colocado en la actualidad nacional, tales como los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, o el afrontar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones, así como afrontar las políticas de Estado para la Igualdad, y financiamiento de las mismas.

En cuanto a El Salvador, las organizaciones de mujeres urgen con fuerza en la década de los 70, acompañando los movimientos guerrilleros durante la década de los 80, y haciendo parte de la firma de los acuerdos de paz. Es entonces cuando estas organizaciones se decantan por la lucha feminista a favor de los derechos de las mujeres.

En 1993 se celebra el VI Encuentro Latinoamericano y del Caribe, en el cual las agrupaciones feministas salvadoreñas crean una Plataforma llamada “Mujeres 94”, las cuales presentan 84 demandas feministas a los candidatos electorales de 1994. Este documento ha alimentado las luchas políticas de los grupos feministas de El Salvador hasta el momento. A finales de los 90 se crea el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer -IS-DEMU-, ente rector de la política de la Mujer. Entre los logros legislativos, se encuentran la Ley contra la Violencia Intrafamiliar, y la reciente ley de Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las mujeres en el Salvador de 2010.

Destacan las organizaciones de mujeres salvadoreñas de tipo civil como la Concertación Prudencia Ayala, que convoca a las organizaciones feministas más importantes del país con el fin de coordinar su incidencia sobre el estado, a nivel político local la Asociación de Regidoras, Síndicas, y alcaldesas Salvadoreñas ANDRYSAS, y a nivel nacional la Asociación de Parlamentarias y Ex Parlamentarias Salvadoreñas XPARLESAL.

Para Guatemala el hito más importante en cuanto a institucionalización de las reivindicaciones de género corresponde a 1996, con la firma de los Acuerdos de Paz, al integrar medidas para disminuir las rechas de género a nivel nacional. En este mismo momento se plantearon los mecanismos para la creación de la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI- y la Secretaría Presidencial de la Mujer –SEPREM-. También se impulsó un proceso de consulta popular a través del Foro Nacional de la Mujer, de manera que los resultados se elevaron a la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas.

Los movimientos de mujeres en Guatemala es un reflejo de la diversidad del país, y trabajan fuertemente los derechos económicos, sociales, y culturales de las mujeres tanto ladinas como indígenas. No obstante, la violencia de género en este país es un serio limitante a la hora del disfrute de los derechos de las mujeres, muy especialmente de los políticos, con el agravante de un estado aún no consciente de la importancia de tomar cartas en este grave aspecto de la sociedad guatemalteca.

En Honduras, este país contaba en la década de los 50 y 60 con uno de los movimientos obreros más fuertes de la región. En los mismos participaban los movimientos de mujeres, participando de las reivindicaciones frente a las políticas de violación de derechos humanos de la época. Este germen organizativo, al igual que en otros países de la región, derivó en movimientos autónomos feministas cuya herencia son las organizaciones actuales.

En términos de logros en políticas públicas, se señalan seis grandes procesos de carácter nacional, respuesta de estado a las solicitudes feministas: la creación del Instituto Nacional de la Mujer y el diseño de la Política Nacional de la Mujer, actualmente en fase de adopción; la Política de Equidad de Género en el Agro, la Ley contra la Violencia Doméstica, y la Ley de Igualdad de Género.

No obstante, las propias organizaciones manifiestan la disminución de espacios políticos para la participación activa en la actualidad, siendo así que la última ley de Igualdad de Género no contó con la consulta y participación de las mismas, y reclaman no dar pasos atrás en el camino de visibilización y legitimidad conseguido.

En lo que respecta a Nicaragua y a sus movimientos de mujeres, estos se han visto envueltos, como el país, en una historia de lucha. Tiene sus orígenes en los inicios del siglo XX, y como precursora del mismo a la maestra Josefa Toledo de Aguerrí. Durante los años 70, las diferentes organizaciones se alinean con el movimiento destinado a derrocar al dictador Somoza, naciendo de esta manera la Organización de Mujeres ante la Problemática Nacional. El derrocamiento de la dictadura da un vuelco al movimiento de mujeres, las cuales impulsan nuevas miras y objetivos a través de organizaciones que se involucran de lleno en aspectos sociales. Su reconocimiento nacional da pie a que el país mejorara durante los 80 la legislación y derechos a favor de las mujeres. A partir de los 90, el movimiento

de mujeres se reconduce hacia la autonomía y revisión de sus reivindicaciones frente a los partidos políticos.

La última ley aprobada en el país que recoge las reivindicaciones feministas es la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades. Ese mismo año el gobierno formula la Política de Equidad de Género, dirigida a operativizar la ley en ministerios y municipios para la promoción de acciones afirmativas en todas las instancias públicas. También se estipula la creación de las Secretarías Adjuntas de Género para dar seguimiento a la Ley y las políticas. La participación de las mujeres en espacios decisorios a nivel nacional se ha incrementado en las últimas dos décadas a un ritmo moderado. Sin embargo, el número de responsables en cargos legislativos, ejecutivos, judiciales y locales, se ha visto disminuido.

En Panamá, desde inicios del siglo XX las mujeres han logrado consolidarse como un grupo político organizado y reconocido. En 1924 un grupo de sufragistas liderado por Clara González —la primera abogada del país— forman el Partido Nacional Feminista, liderando luchas por el reconocimiento de los derechos de las mujeres hasta los años 30, consiguiendo el sufragio universal en 1946.

Hasta la década de los 80 se desarrollan diferentes frentes feministas que participan en reivindicaciones de tipo nacionalista, y que van modificando sus reivindicaciones, de manera que hasta finales de los noventa los discursos se dirigen hacia los intereses estratégicos de las mujeres.

En la actualidad, la estrategia de los movimientos de mujeres panameñas pasa por el trabajo en red como forma de incidencia a las instancias nacionales. Los avances logrados en materia de legislación y reconocimiento de desigualdades corrobora el éxito de las coaliciones establecidas a través del Foro Mujer y Desarrollo. Desde esta instancia se crea el Plan de Igualdad de Oportunidades, de impulsó la creación y aprobación de la Ley de Igualdad de Oportunidades en 1999, entre otros hitos de importancia.

En República Dominicana, históricamente el movimiento de mujeres ha estado limitado por luchas de poder, guerras, dictaduras y revoluciones. Sin embargo, la primera organización fuerte se asocia al sufragismo, llamada Acción Feminista Dominicana, y la cual consigue su objetivo en 1942.

A partir de los Años 80, impulsadas por el Decenio de Naciones Unidas para la Mujer, los movimientos logran fortalecerse y desligarse de las prácticas clientelistas que afectaron años atrás. La sociedad dominicana aún cuenta con múltiples manifestaciones patriarcales, en especial al acercamiento de las mujeres a puestos de decisión. Por ejemplo, ninguna mujer ha optado a ser jueza en la corte Suprema de Justicia, sin embargo sus reivindicaciones se han ido legitimando en los últimos años, a través de la coordinación de acciones. Por ejemplo, en 1990 se formula el Programa Mínimo Feminista, como propuesta de trabajo para todos los partidos políticos.

## MÓDULO 1

### LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MARCO DE INTERPRETACIÓN Y DIAGNÓSTICO TERRITORIAL

**Integran este módulo los siguientes capítulos:**

- **Género en el desarrollo**
- **¿Cómo hacer un diagnóstico territorial con perspectiva de género?**

#### **Introducción al capítulo:**

Este primer módulo nos acercará al concepto de género, explicando sus características principales y cómo este aspecto afecta a las vidas de hombres y mujeres. Se analizará por qué es necesario trabajar las dinámicas territoriales con perspectiva de género, y cómo ésta se encuentra presente en el desarrollo económico local. Entenderemos que las inequidades se pueden transformar a través de la acción encaminada a generar oportunidades económicas inclusivas en los territorios, que beneficien a mujeres y a hombres de igual forma.

Conoceremos las principales estrategias de integración de esta perspectiva en nuestras acciones de desarrollo: el empoderamiento y la transversalización.

Conoceremos una propuesta para realizar un diagnóstico territorial con perspectiva de género: el análisis de género, el cual ayudará a entender cómo las acciones tienen incidencia en los hombres y en las mujeres. Su aplicación implicará revisar cómo se establecen las relaciones entre hombres y mujeres a nivel doméstico, productivo, institucional, y de qué forma se establecen las relaciones de poder en este sentido. Este análisis no sólo implica a las mujeres, sino que es un análisis de la sociedad en su conjunto.

Las variables que revisaremos son: (i) análisis de roles de hombres y mujeres y distribución del tiempo, (ii) análisis de acceso y control de recursos y beneficios, (iii) diferenciación entre necesidades prácticas y estratégicas, (iv) factores de influencia de las relaciones de género; y (v) análisis de participación de hombres y mujeres.

# Capítulo 1

---

## GÉNERO EN EL DESARROLLO

---

*Las mujeres constituyen la mitad de la población mundial, ocupan dos tercios de las horas de trabajo, reciben una décima parte de la renta, y son dueños de menos de una centésima parte de su propiedad*

*Kathleen Newland*

## GÉNERO EN EL DESARROLLO

---

La práctica del desarrollo local se ha nutrido durante los últimos años de teorías o conceptos provenientes de diversas disciplinas. Así, se habla de capital social, gobernabilidad, promoción empresarial, y un largo etcétera de temáticas que enfocadas desde el punto de vista del territorio, confluyen en un concepto dinámico y flexible como es el de desarrollo local.

La adaptación y enriquecimiento del concepto ha sido propiciado a través de la observación de los propios territorios al concluir que, tras los esfuerzos llevados a cabo durante años, existen aún vacíos que no permiten la completa inserción en las dinámicas del desarrollo, de algunos pobladores y grupos a los cuales no llegan las mejoras en la calidad de vida, respeto a la diversidad, mejora de sus rentas familiares e individuales, mejores oportunidades laborales o de formación, representación y participación política, por ejemplo.

La voluntad de incorporar dentro de las dinámicas del desarrollo local a la sociedad en su conjunto, ha llevado a los teóricos en la materia —y también a los ejecutores prácticos— a ir ampliando el concepto desde campos de trabajo directamente relacionados con la inequidad y la exclusión. A este respecto se han hecho esfuerzos por visibilizar e incluir como beneficiarios directos de las políticas de desarrollo local a minorías étnicas, infancia y juventud, y a las mujeres, modificando en este último caso, la visión tradicional de su papel de madre y cuidadora familiar, visión que propiciaba su automática exclusión de las dinámicas de desarrollo económico.

Adicionalmente, el territorio no es un espacio estático sino cambiante, influido por fuerzas internas y externas, receptor de ideologías y tendencias de vida acordes con los cambios globales. A nivel externo se destaca que cada vez son más los países que ratifican los convenios internacionales a favor de la equidad de género, y que incluyen dentro de sus propias constituciones nacionales los compromisos señalados en los mismos<sup>1</sup>. Los marcos normativos son reflejo de la impor-

tancia de incorporar en las acciones de desarrollo aspectos a favor de la construcción de sociedades equitativas para hombres y mujeres, niños y niñas.

A nivel interno, el efecto de la globalización propicia una mayor información de parte de las mujeres que, al conocer sus derechos, de manera organizada o no, reclaman una mayor valoración de sus capacidades y reconocimiento de sus necesidades de parte de los gobiernos locales, en forma de políticas y programas con contenidos de equidad.

De igual forma, la situación de pobreza en muchas zonas de América Latina<sup>2</sup>, y en especial, de la región centroamericana, visibiliza cada vez más el rol productivo de la mujer, ya que los hogares no se sostienen con un único salario (de origen masculino), pero esta apreciable participación de la mujer aún cuenta con limitantes estructurales en aspectos como menores salarios, inequitativas oportunidades de promoción, la temporalidad de sus puestos, o la falta de regularización.

A estos aspectos se suma una creciente conciencia de equidad en las sociedades en su conjunto (que reconocen la subordinación de la mujer con respecto al hombre en general, en particular, en el ámbito económico), e incorporan a través de la modificación de sus normas sociales y sus políticas, pautas de modificación de las causas para esta subordinación, así como medidas para paliar sus consecuencias sobre la población.

Estos hechos no concuerdan con la insuficiente referencia al tema de género que se manifiesta en los textos especializados en desarrollo local. Actualmente se conoce que por el hecho de que un territorio cuente con mejores indicadores económicos y de desarrollo, esto no significa que el desarrollo se distribuya de manera homogénea entre la sociedad. Hoy en día también se acepta que si no existe una revisión de género de las políticas, programas y proyectos, estos serán ejecutados con un sesgo en detrimento de las mujeres.

En espacios locales, la inclusión de la mujer en las dinámicas

---

1. Se señalan los siguientes tratados internacionales de relevancia a favor de los derechos de las mujeres y en especial de los derechos económicos: Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional Sobre Derechos Civiles y Políticos, Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Convenio 111 de la OIT en materia de empleo y ocupación, convenio 100 de la OIT en materia de igualdad de remuneración.

2. Se señalan algunos indicadores de pobreza para 2010 según indicadores de la CEPAL: Costa Rica 18,5%, El Salvador 46,5%, Honduras 67,4%, Panamá 25,8%, República Dominicana 41,4%. Como se parecía, la incidencia de pobreza varía de un país a otro, no obstante, todos los países de Centroamérica están tipificados como países en vías de desarrollo.

de desarrollo, así como la introducción de las medidas para modificar las estructuras inequitativas que sostienen la hegemonía patriarcal (es decir, del hombre sobre la mujer) pasa por dos aspectos cruciales en toda práctica de desarrollo local: la transformación institucional con perspectiva de género y la transformación productiva con la misma perspectiva. Para ello, la conjunción de ambas disciplinas (desarrollo local y género) es complementaria, puesto que la segunda amplía la cobertura social de la primera, facilita el completo aprovechamiento de recursos humanos a favor del desarrollo de un territorio al visibilizar las capacidades de las mujeres, cataliza la transformación de estructuras culturales que dificultan el avance social y permite una mayor armonía entre hombres y mujeres.

## 1. EL CONCEPTO DE GÉNERO

Los estudios de género derivan de las teorías feministas<sup>3</sup>, las cuales son las primeras en señalar la confusión existente entre las características biológicas asociadas a cada sexo, y las características sociales asignadas a los mismos.

En torno a la diferenciación corporal, a lo largo de la historia se ha construido en las sociedades una serie de suposiciones de carácter cultural que consisten en la asignación de características personales para hombres y para mujeres, teniendo como justificante la diferenciación biológica. La naturalización de dichas creencias deriva del otorgamiento de valores sociales a aspectos meramente biológicos:

**Cuadro 1**

Características personales asignadas culturalmente	
Mujer	Hombre
Dulce	Valiente
Amable	Caballeroso
Sociable	Activo
Familiar	Dinámico
Hacendosa	Ágil
Sensible	Líder
Servicial	Intelectual

*Fuente: Elaboración propia*

Con base en la naturalización (es decir, nos parecen naturales; provenientes de la propia naturaleza humana) de actuaciones sociales, a menudo de carácter discriminatorio hacia la mujer, esta misma discriminación también se ha internalizado y ha pasado a formar parte del grupo de valores que se manifiestan, de una u otra manera, en todas las sociedades del planeta, con unas determinadas expresiones sociales que se corresponden con el resto de manifestaciones sociales de la cultura. Por ejemplo, se han naturalizado, mayoritariamente, actuaciones sociales como el que las mujeres no practiquen el fútbol, que sean los hombres quienes realicen el servicio militar, que las mujeres cocinen en el ambiente familiar pero sean los hombres los que hagan la barbacoa en ambientes sociales, que a las niñas se les vista de rosa y se

les regale un muñeco de juguete y a los niños de azul y se les regale un disfraz de vaquero, que las madres cuiden mejor a los ancianos que los hombres, que los hombres estudien ingeniería y las mujeres enfermería, entre otros muchos casos de nuestra vida cotidiana.

Cuando las características asignadas a cada sexo delimita la capacidad de actuación de cada uno de ellos, se denomina mandato patriarcal, ya que denota la configuración de los espacios de vida, los comportamientos personales, los gustos, las profesiones, las debilidades y las fortalezas a nivel individual según se nace hombre o mujer. En otras palabras, a cada sexo se le asigna el mandato de portar señas de identidad correspondientes y que son cambiantes en cada sociedad:

3. “Aún cuando ya en 1949 aparece como explicación en *El Segundo Sexo* de Simone de Beauvoir, el término género sólo comienza a circular en las ciencias sociales y en el discurso feminista con un significado propio y como una acepción específica (distinta de la caracterización tradicional del vocablo que hacía referencia a tipo o especie) a partir de los años setenta. No obstante, sólo a fines de los ochenta y comienzos de los noventa el concepto adquiere consistencia y comienza a tener impacto en América Latina. Entonces las intelectuales feministas logran instalar en la academia y las políticas públicas la denominada perspectiva de género” (Gamba, 2008).

**Cuadro 2**

Ejemplos de mandatos patriarcales asociados a cada sexo	
Femenino	Masculino
Abnegación como virtud o capacidad de entrega a los demás sin límite	Rechazar la abnegación
Mostrar los sentimientos	Reprimir las emociones
Dejarse proteger	Proteger y abastecer a la familia
No ser agresiva	Valor y valentía. No se puede ser débil
No mostrar el interés ni necesidad sexual	Demostrar una gran capacidad y potencia sexual
Empatía, el amor y la compasión como virtudes o cualidades femeninas	La osadía. No se puede tener miedo.
Sensibilidad ante las necesidades ajenas	Capacidad de enfrentarse al mundo sin miedo
Hacer feliz a los que le rodean	El riesgo, medirse con el contrario
Cuidar a la familia	Competir y ganar
Gustar y ser bella	Defenderse siempre aunque sea con violencia
Preocuparse por el propio aspecto	Actuar de forma cerebral sin dejarse llevar por los sentimientos, ser objetivos
Anteponer las necesidades de los demás en especial de la familia, los hijos	Medirse con los demás y ganar
No ser competitiva	Conquista, la posesión como forma de amar y dominar
Ser colaboradora	Defender posturas individualistas
Obedecer	Dar órdenes
	Proveer económicamente a los hijos

Fuente: Cremades, 2007

El proceso de socialización conlleva que los mandatos patriarcales se asuman por cada individuo como parte de su personalidad, en términos generales. Se convierten en los llamados estereotipos de género, los cuales delimitan qué significa ser hombre y ser mujer en cada sociedad. Este proceso de socialización es el vehículo de transmisión de modelos de género, aprendidos a través primero de la familia, y posteriormente en los ambientes sociales en que cada uno se desenvuelve (escuela, trabajo, círculos sociales y amistosos, religión, etc). Por ejemplo, la familia es el primer espacio en que el individuo aprehende los roles asignados a cada sexo a la vez que se construye la identidad, a través de la observación de las personas adultas que le rodean. Posteriormente la interacción social consolida el resto de características teniendo en cuenta que todas las personas asumimos gran parte de los comportamientos de los que nos rodean. El mandato patriarcal se termina convirtiendo en parte intrínseca de nuestra identidad de género a través del proceso de socialización.

En consecuencia, en términos generales las diferencias existentes entre hombres y mujeres en la sociedad no responden tanto a un proceso discriminatorio de tipo social cuanto a cómo la sociedad apoya la construcción de valores e intereses de género, manifestado a través de la asunción de roles en la misma: selección de la profesión, distribución de tiempo entre actividad productivas y reproductivas, proyección de la carrera profesional, cuidado de la familia en el sentido amplio, acercamiento al poder en el espacio profesional, claridad en cuanto a contar con autonomía emocional y econó-

mica, etc. Este hecho se convierte en desigualdades a la hora de asumir derechos por parte de los individuos sean hombres o mujeres, así como de la sociedad en su conjunto.

En torno a esta idea surge el concepto de género, el cual señala a grupos biosocioculturales, es decir, grupos con características físicas sexuales similares (hombres o mujeres) que en el seno de una sociedad adoptan características de comportamiento asignadas a su sexo, por efecto de la inculturación propia del ser humano. En la teoría de género se considera que todas las características asociadas al sexo son aprendidas:

Género hace referencia a los roles, responsabilidades y oportunidades asignados al hecho de ser hombre y ser mujer y a las relaciones socioculturales entre mujeres y hombres, y niñas y niños. Estos atributos, oportunidades y relaciones están socialmente construidos y se aprenden a través del proceso de socialización. Son específicos de cada cultura y cambian a lo largo del tiempo, entre otras razones, como resultado de la acción política.

(Alcalde y López, 2004)

Derivado del concepto de género se extraen tres características fundamentales:

- **SUBORDINACIÓN DE LA MUJER:** las relaciones de género afectan a ambos sexos, siendo condicionados en su libertad para decidir, comunicarse, trabajar, etc. Pero este sesgo no es el mismo para hombres y mujeres, ya que la posición relativa es de subordinación de la mujer con respecto al hombre, así pues, la primera experimenta discriminación respecto del segundo.
- **ES INVISIBLE:** el sesgo de género está tan interiorizado y asimilado socialmente como parte intrínseca de la naturaleza humana, que tiende a invisibilizarse en los análisis que se llevan a cabo cuando se estudian grupos sociales. Otros factores de discriminación social, como el racismo, por ejemplo, se reconocen, analizan y enfrentan, mientras que el que nos ocupa es aún cuestionado en diversos ámbitos.
- **ES TRANSVERSAL:** la discriminación de género no depende de la situación de la mujer en términos absolutos, sino de su situación relativa con respecto a los hombres, por tanto será experimentada sea cual sea la etnia o la clase. En este sentido, se refiere a una situación universal y transversal, sea cual sea la cultura y sean cuales sean las otras condiciones (económicas, culturales, etc.) en las que se encuentran las mujeres.

Asociado al concepto de género podemos hablar de relaciones de género, es decir, aquellas que están influenciadas por el sesgo de género al que se aludió anteriormente. Aquí nos podemos preguntar, por ejemplo, ¿las relaciones son equitativas entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida comunitaria? ¿Cuáles son los eventos de machismo más frecuentes en nuestra sociedad? y ¿cuáles son aquellos eventos que asumimos como naturales pero que en el fondo expresan situaciones de discriminación de género? Como podemos observar, las relaciones humanas se desarrollan en un contexto delimitado por patrones de género establecidos en la sociedad que dictan las normas para la relación entre los sexos:

Las relaciones de género pueden definirse como el tipo de relaciones sociales determinadas en función del sexo de las personas, que crean diferencias en la posición relativa de hombres y mujeres de manera única en cada contexto. La posición relativa se expresa en un conjunto de derechos, obligaciones y responsabilidades recíprocas, interrelacionadas de manera dinámica y, por ello, susceptibles al cambio y la evolución. Si las circunstancias económicas, sociales o políticas se modifican, ya sea por cambios en las condiciones de mercado regionales o globales o por cambios en el contexto político, los derechos y responsabilidades que delimitan los ámbitos de actuación de hombres y mujeres se redefinen de acuerdo con esos cambios.

(PNUD Nicaragua)

La introducción del género en el desarrollo cuenta con diferentes vertientes y enfoques iniciales, aunque la reivindicación original concuerda en una sola voz: las relaciones de poder, en el plano social y político, y en todos los espacios incluyendo el local, han estado monopolizados por las dinámicas masculinas, imposibilitando que las voces de las mujeres se posicionen directamente. La teoría de género en cualquiera de estas manifestaciones, tiene como objeto visibilizar a la mujer (Cfr. Rodríguez, 2000).

Habría que dejar evolucionar estas vertientes hasta 1970, cuando la figura de la economista danesa Ester Boserup, aúne el discurso en torno al género con el de desarrollo social. Lo destacable de su obra es el hecho de evidenciar que el trabajo realizado por las mujeres no es valorado en las economías nacionales y mucho menos representado en el Producto Interno Bruto (PIB). Trabajo femenino que queda así invisibilizado y relegado a un segundo puesto, a la hora de formular políticas y planes de desarrollo económico en todos los países del mundo. Boserup además propone metodologías para integrar la temática en las políticas y la manera de posibilitar la práctica del discurso feminista.

Ahora bien, ¿cuál es la fórmula óptima para recoger y atender las voces de las mujeres? Durante La Década de la Mujer, declarada de 1976 a 1985 por Naciones Unidas, se lleva a cabo un esfuerzo destacable para sistematizar acciones de género en el desarrollo utilizando como método la planificación con



perspectiva de género. Diversas autoras (Moser, Bronstein, Molyneux, Boserup, entre otras) sientan las bases de lo que se define como análisis de género, utilizado hoy en día como parte del proceso del diagnóstico participativo previo al diseño de proyectos y otras acciones de desarrollo.

El análisis de género parte de considerar las formas en que los hombres y mujeres participan diferenciadamente en el hogar, en la economía y en la sociedad. En segundo lugar, tratan de identificar las estructuras y procesos (legislación e instituciones sociales y políticas, prácticas de socialización, políticas de empleo) que pueden perpetuar los patrones de desventaja de las mujeres.

El propósito de este análisis es evaluar si tanto las necesidades y prioridades de las mujeres como de los hombres se reflejan en una política o programa considerado, si se necesitan cambios adicionales para hacer posible que las mujeres participen y se beneficien, y si existen oportunidades para reducir o evitar los desequilibrios a este respecto.

La base teórica del análisis de género es la convicción de que, si hombres y mujeres tienen diferentes oportunidades en la sociedad, diferentes ámbitos de vida, diferente configuración de las identidades, diferentes necesidades, diferentes actividades, etc., las acciones de desarrollo deberán acoplarse o ajustarse a estas características, para dar soluciones efectivas a los diferentes problemas o situaciones mejorables, en las que se encuentran tanto hombres como mujeres.

También hay que reconocer que las acciones de desarrollo van a tener un efecto sobre todas las personas del grupo social con el cual se trabaja, pero si no se tienen en cuenta las relaciones de género dentro de esta sociedad, las consecuencias de las acciones pueden no ser las esperadas, y afectarán de una manera diferente a hombres y mujeres. Este hecho se relaciona con lo que en términos jurídicos se denomina discriminación por el resultado, el cual se puede extrapolar al campo del desarrollo. Se refiere al establecimiento de una norma aparentemente neutral en cuanto a este aspecto, pero que su uso es discriminatorio contra la mujer, al generar consecuencias diferentes para los hombres y para las mujeres.

Al saber que las relaciones de género tienden a ser invisibles debido a la carga cultural, la única manera de levantar información veraz es a través de procesos participativos con las comunidades, hombres, mujeres, niños y niñas, de manera desagregada, intentando dar voz a cada grupo, conociendo sus demandas y así encontrar las mejores respuestas.

## 2. EL GÉNERO EN EL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL

Tras esta inducción sucinta al concepto de género, sigamos aclarando algunos elementos clave del desarrollo local:

La Fundación DEMUCA entiende el desarrollo económico local como un proceso participativo y coordinado entre los distintos niveles del Estado y los principales actores de la sociedad civil y del sector productivo, que conduce a generar mayor bienestar de la ciudadanía mediante la utilización del potencial de desarrollo existente en los territorios y la dinamización equitativa de sus economías.

(Fundación DEMUCA)

Este es un buen punto de partida para relacionar el concepto con la teoría de género, ya que se habla de integración, potenciación de las capacidades locales, participación, coordinación e incorporación de diferentes dimensiones sociales para el logro del desarrollo en una población.

Esta población también incluye a las mujeres, cuya situación en la sociedad ha sido tradicionalmente invisible para los agentes de desarrollo local, aludiendo a las características señaladas anteriormente.

Cuando se habla de población beneficiaria, el no especificar que una sociedad se compone de hombres y mujeres, se simplifica la realidad a partir de una creencia que ha orientado con frecuencia la planificación del desarrollo: “lo que es bueno para los hombres es igualmente beneficioso para toda su familia”. Y dada la posición dominante de los hombres en sus familias y, por extensión, en las comunidades, se tiende a creer que ellos son los representantes idóneos de los intereses y necesidades de las mujeres, los niños y niñas; los distribuidores justos y equitativos de los beneficios del progreso entre quienes integran su hogar; y los proveedores encargados de trabajar y producir lo necesario para garantizar el bienestar familiar (Murguialday, 2011: 2).

Apoyados en estas suposiciones durante muchos años se consideró, en el diseño de políticas, que las mujeres eran receptoras indirectas y pasivas de los logros del desarrollo y que, por tanto, no era necesario incluirlas en los proyectos pues si éstos beneficiaban a los hombres, ellas se beneficia-

A través del Proyecto “La Empresaria del Siglo 21”, el BID/FOMIN desarrolló una cooperación técnica con Guatemala para ofrecer a mujeres empresarias guatemaltecas del área rural que poseen micro y pequeñas empresas, oportunidades de crecimiento y expansión a través de la capacitación. El proyecto consistió en el desarrollo de pláticas y talleres y se ejecutó en 2006 y 2007 en la mayoría de los departamentos de Guatemala. Las pláticas sirvieron para otorgar herramientas a todas las participantes para que el rendimiento de sus empresas mejore, y para que, a todas aquellas que no tengan empresas establecidas, estén preparadas para poder hacerlo. Los temas centrales que se desarrollaron fueron: desarrollo empresarial, planificación, administración del tiempo, liderazgo, poder, estrategias de negociación, CAFTA, oportunidades para exportar, desafíos comerciales, competitividad, la importancia de alianzas para expandir negocios, entre otros, tomando en cuenta que estas empresarias de forma paralela, son madres de familia. (SELA, 2010).

rían automáticamente de la misma manera. El resultado fue que las políticas de desarrollo no tuvieron en cuenta las condiciones particulares de vida y trabajo de las mujeres, ni su posición subordinada en el hogar y la comunidad. Las mujeres resultaron ser durante mucho tiempo “invisibles” para el desarrollo (Murguialday, 2011: 2).

Partimos de la premisa según la cual la inclusión de la perspectiva de género —orientada no sólo a resolver las necesidades de las mujeres, sino a favorecer la modificación de pautas sociales que generan y son manifestación de la inequidad—, debe generarse de una manera inclusiva ya que el desarrollo local, como el resto de las acciones de desarrollo, no es neutral en materia de género. En relación con esto, la pregunta que nos hacemos a continuación es: ¿qué significa integrar la perspectiva de género en el desarrollo económico local?

Y por consiguiente, cabe subrayar que toda acción de desarrollo local debe necesariamente contar con una perspectiva de género para poder preciarse de serlo. Esta afirmación se deriva de la misma concepción del desarrollo local, de su vocación integradora y holística, en la cual, la clave del desarrollo se encuentra en el mismo territorio y en las relaciones que éste es capaz de construir con los agentes externos.

En la actualidad, la inclusión de esta dimensión (en el desarrollo en general y en el desarrollo económico local en particular), responde a una creciente preocupación por la inserción de la mujer en la participación y beneficios de los proyectos, y culmina con reflexiones de parte de las propias mujeres, quienes reconocen los éxitos y avances, pese a esto, se advierte de la necesidad de seguir avanzando en estos aspectos. Las críticas apuntan en gran medida a la victimización de la mujer, contemplándola en los procesos de desarrollo (aspecto positivo) pero más como una espectadora que participando en dichos procesos. En relación con el poder, la mujer no ha adquirido “familiaridad” con su ejercicio, pero sí con el trabajo y, en parte, con la regularización laboral, pero sin acceso a espacios de toma de decisiones.

Este hecho es consecuencia de una concepción del desarrollo la cual ha querido atajar el problema de la inequidad sin contemplar las causas sociales y trabajarlo como un todo. Por el contrario, se ha segregado a las mujeres de las dinámicas generales del desarrollo y se ha trabajado de una manera aislada con ellas, como si su capacidad de generación de ingresos no dependiera de las mismas dinámicas económicas a las que tienen que hacer frente los hombres.

No se trata entonces de la mera integración de las mujeres dejando intactas las estructuras que reproducen las desigualdades de género, sino más bien, del impulso de procesos de integración que generen cambios en las estructuras de poder, haciendo posible que las mujeres evalúen colectivamente su situación, y expresen sus prioridades y puntos de vista. Es decir, se trata de reforzar la voz pública de las mujeres e incrementar su participación e influencia en la toma de decisiones sociales, económicas y políticas, y en la propia conformación de la agenda o del modelo de desarrollo (Alcalde, 2004: 20).

Como dato histórico, tenemos la Conferencia de Internacional sobre las Mujeres de Beijing (1995) como un momento clave a partir del cual se orienta un rumbo común en el mundo del desarrollo con respecto al género. Es allí cuando se consolida el consenso sobre las estrategias a seguir: el empoderamiento y la transversalidad (o integración en la corriente principal). Ambas estrategias no son excluyentes y pueden hacer parte de una estrategia territorial general tal como se recoge a continuación.

#### **a. Empoderamiento**

Como aspectos claves de esta estrategia tenemos que aunque percibe la importancia de que la mujer adquiera mayor poder, no lo concibe en términos de dominio de unos sobre otros, sino más bien en términos de la capacidad de las mujeres para aumentar su confianza en plano individual y colectivo. Eso sí, a largo plazo se pretende fortalecer a los sectores femeninos mediante una redistribución del poder desde dentro de las sociedades. Por

ende, es una estrategia que implica transformar las estructuras sociales que oprimen a las mujeres (López, 2000: 60).

Lo primero que hay que tener claro es que no se puede empoderar a las personas, se trata más bien de programas o intervenciones que contribuyan a crear las condiciones necesarias para promover que las mujeres sean agentes de su desarrollo y empoderamiento (López, 2000: 60).

En nuestro caso de desarrollo local, si se siguen las pautas de la estrategia de empoderamiento, la clave estaría en lograr definir procesos de participación y fomento de la autoestima de las mujeres dentro de las instancias de desarrollo económico, como agentes de desarrollo económico local o incubadoras de empresas, hacerlas partícipes de los beneficios, escuchando sus demandas y apoyando la consecución de sus propios objetivos de desarrollo. De este modo, la clave para este logro es asegurar su participación en todos los procesos, teniendo en cuenta los diferentes niveles del empoderamiento: (i) conciencia, (ii) autoestima, y (iii) autonomía de las mujeres en este contexto (económica, política y personal).

### **b. Transversalización**

Esta estrategia pretende integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas, y se establece como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros en la Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer. Nos ceñimos a la declaración de Beijing (1995) cuando establece que: “(...) los gobiernos y los actores deben promover una política activa y visible de integración de la perspectiva de género en todas las políticas y programas y, para ello, antes de que se adopten las decisiones, debe hacerse un análisis de los efectos sobre las mujeres y los hombres, respectivamente (...)” (López, 2000: 72).

La definición más completa y detallada la proporciona el Grupo de Expertos (/as) del Consejo de Europa: “el mainstreaming (o transversalización) de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas”.

### **c. Género, territorio, y actividades productivas**

En primer lugar, haremos referencia al territorio, como no puede ser de otra forma. En materia de desarrollo productivo, si se contempla todo el entorno productivo de un territorio dentro de un conjunto, incluyendo recursos paisajísticos, cul-

turales e históricos, además de los agropecuarios, se pueden identificar elementos que pueden interpretarse como generadores de oportunidades de desarrollo no tradicionales.

Los proyectos de desarrollo basados en la agricultura en algunas zonas, por ejemplo, sólo pueden alcanzar bajos niveles de producción y productividad o en algunos casos desarrollar actividades agropecuarias de subsistencia. La generación de ingresos en estas zonas pasa necesariamente por elaborar este análisis de potencialidades con el fin de dar un paso adelante en materia de generación de riqueza local. Es posible que algunas zonas cuenten con otros múltiples recursos no explotados, o no entendidos como recursos, y muchas veces actividades en curso relacionadas con ellos que pueden potenciarse y constituir puntos de partida nuevos para el desarrollo.

Es decir, desde el punto de vista de la construcción del territorio, la existencia simultánea de ejes de intervención basadas en la agricultura y otras actividades productivas plantean una serie de desafíos si se analiza desde una perspectiva de género. La identificación de actividades nuevas pro-mujer, que permitan compartir el rol productivo con el reproductivo, que no suponga poner en riesgo a las mujeres de sufrir violencia por las distancias que deban recorrer, o que pueda ser compatible con procesos de capacitación técnica, empoderamiento, y faciliten el asociacionismo desde el punto de partida común de ser mujeres, puede ser contemplado como un eje de trabajo específico de corto plazo en el proceso territorial de diversificación e innovación productiva.

Mientras tanto, se pueden implementar procesos de desarrollo de largo plazo, a la vez que se identifican los problemas de las mujeres para incorporarse a una actividad laboral para ser paulatinamente eliminados con las medidas adecuadas (por ejemplo, incorporar procesos de masculinidades para que los hombres asuman en mayor medida el rol reproductivo o la vigilancia en los caminos a las horas en que las mujeres salen de sus trabajos para evitar situaciones de agresión sexual).

En síntesis, la incorporación de esta perspectiva en el análisis territorial para la definición de programas y proyectos comprende el descubrir aquellas potencialidades de desarrollo productivo de un territorio que son más favorables para mejorar la autonomía económica de las mujeres, una vez que se conozcan las necesidades y los intereses claros y específicos de las mismas.

Cabe señalar que esta afirmación no exime de la responsabilidad de analizar las causas y consecuencias de las existentes en un territorio a las autoridades locales e instituciones involucradas, con el fin de ejecutar acciones encaminadas a la erradicación del desequilibrio estructural de género. No obstante, la generación de ingresos de forma autónoma suele

### **Sabías que...**

desde una perspectiva de Economía Política Feminista, el sistema económico se debe considerar a partir de la interrelación de dos grandes sectores: el sector de la economía productiva y el sector de la economía reproductiva. La producción para el autoconsumo de bienes y servicios que forman parte del valor de la fuerza de trabajo, lo que permite a las empresas del sector de la economía productiva un “ahorro” sustancial del costo salarial real. Por su parte, los hogares que forman el sector de la economía reproductiva, le permite al Estado bajar los costos de la gestión de las políticas públicas, especialmente de las políticas de ajuste y estabilización económica.

ser una necesidad inmediata de las mujeres cuya consecución desencadena además procesos de empoderamiento, autoestima y autonomía personal.

Por ende, ambas intervenciones (ejecutar acciones tendentes a eliminar la brecha estructural de género de un territorio y la potenciación del rol productivo de la mujer) deben ser complementarias. Aunque en el capítulo 3 se retomará este aspecto, será necesario hacer un análisis de roles para evitar sobrecargar de trabajo a las mujeres objeto de las políticas desarrolladas para favorecer las acciones productivas.

#### **d. Las diferencias entre las mujeres**

Si bien se ha señalado que las relaciones de género se manifiestan de manera diferente en cada cultura, pero que afectan a todas las mujeres, cabe señalar que en sociedades multiculturales y con diferencias notables en cuanto a acceso a derechos entre los ciudadanos y las ciudadanas como ocurre en la región de Centroamérica y el Caribe, las manifestaciones serán también diferentes.

En este sentido, la configuración de los derechos de las mujeres y su transmisión a la sociedad ocurre a través de los grupos de mujeres con mayor cercanía al poder, pudiendo eclipsar las reivindicaciones, intereses y necesidades de otros que, por resultar minoritarios o lejanos a las dinámicas de toma de decisiones, no son considerados en la misma medida. Esto se explica porque el género es una configuración cultural, y como tal, también contiene sesgos raciales, clasistas o nacionalistas que desequilibran la consecución de necesidades de carácter universal.

Por tanto, se concluye este apartado indicando la necesidad de incluir en las acciones encaminadas a disminuir las inequidades a este respecto, es necesario contar con un enfoque multicultural, y analizar desde la propia cultura, qué significan las relaciones entre hombres y mujeres, y a la vez, qué significa equidad.

#### **e. Manifestaciones de las brechas culturales de género en el territorio**

En cuanto a la importancia del asociacionismo (es decir la capacidad para trabajar de forma grupal y alcanzar objetivos comunes), como base de una actividad productiva sostenible, cabe destacar las diferencias existentes tanto estructurales como culturales o incluso logísticas, que diferencian las posibilidades de hombres y mujeres a este respecto, cuando se trata de asociarse con fines productivos.

Esta es una realidad que también está invisibilizada, incluso encontraremos pocos estudios sobre redes formales e informales, actividades productivas de mujeres y cuyo ámbito de acción es el espacio público. Esta invisibilización llama la atención, más aún cuando son reconocidas las limitaciones estructurales y culturales a las que aún se enfrentan los grupos de mujeres en su dimensión colectiva, o las mujeres dentro de asociaciones en su dimensión individual. Al respecto, el Banco Mundial (2011) recoge que:

- El número de mujeres emprendedoras es aún pequeño. La inestabilidad del sistema tributario y otras regulaciones del sector público, la carencia de acceso al crédito, las débiles redes de información institucionales y el escaso servicio de ayuda al emprendimiento desde la esfera pública limitan la aparición de nuevas empresas en manos de mujeres.
- Casi todas las redes, tales como sindicatos y asociaciones de productores dentro de las redes formales, así como las redes informales, no incluyen a las mujeres. Así pues, las mujeres están en una peor posición que los hombres en términos de recepción de información en cuanto a precios, créditos, formación, búsqueda de partenariados, y mercados. Finalmente, el clima social en muchos países así como los estereotipos de género hacen percibir negativamente en un entorno público las actitudes emprendedoras de las mujeres, plasmándose en un tratamiento inequitativo desde el estado y las administraciones públicas o las entidades bancarias (Web del Banco Mundial, 2011).

Pensemos que, en la realidad, el mundo empresarial se califica como masculino, no solamente porque en los empresarios son en su mayoría hombres, sino porque se ponen en juego actitudes, comportamientos, valores y prácticas concretas que la cultura predominante (en términos generales) son identificados como masculinos. Si para los hombres la actividad empresarial puede significar una afirmación de su identidad genérica, es posible que para las mujeres implique trascender (agregar) o transgredir (cambiar) la suya.

Y quedémonos con esta idea: si no se lleva a cabo un análisis en este sentido de las estructuras de mercado y de los entramados empresariales locales, será difícil entender esta dimensión del poder, entendido éste como la capacidad de tomar decisiones encaminadas al logro de la autonomía económica que a su vez es la base del empoderamiento.

Y no sólo es el contexto amplio un limitante importante, sino también el “microentorno”, el espacio más cercano a las mujeres (su propia casa, la comunidad vecinal, etc.), el desencadenante de mecanismos de alejamiento de las mismas del poder. El poder del que hablamos aquí está relacionado o se manifiesta en: independencia económica, capacidad de aprendizaje, reconocimiento social, apertura de espacios de relacionamiento personal y autonomía para la toma de decisiones.

De otro lado, en cuanto a aspectos de tipo psicocultural, es necesario hacer referencia a dos cuestiones previas que permiten situar a las mujeres en la sociedad desde una concepción tradicional: una, la ética femenina del cuidado, y la segunda, la asunción de roles asignados.

La primera está relacionada con la naturalización de la figura de la mujer como madre, por encima de todo el resto de sus atributos como persona. Este hecho de partida conlleva a una mayor predisposición, e incluso un mandato social, para que la mujer realice con más facilidad trabajos voluntarios no remunerados, que no “puntuán” en la esfera de acumulación de poder personal o empoderamiento, en términos generales, pero que significan un alto grado de desgaste personal en términos de tiempo empleado, y como consecuencia, la imposibilidad de llevar a cabo otras actividades de enriquecimiento personal directamente relacionadas con la generación de condiciones para la empresarialidad (capacitaciones, ocio, estudios, actos políticos, etc.).

Adicionalmente, cabe señalar que estas actividades tienen como espacio natural la comunidad, con lo cual, el salir de la misma para hacer frente a un trabajo, en algunos casos, significaría poder romper con la imagen mujer-madre tradicional.

En cuanto a la segunda consideración, los roles siguen siendo una limitante para el desarrollo profesional, ya que se les asigna un rol productivo limitado que exige que no abandonen su rol reproductivo principal, de nuevo unido al espacio comunitario. (Montaño, 2003).

A continuación se presenta un resumen de los diferentes aspectos que apoyan la inserción de la mujer en el mundo laboral:

**Cuadro 3**

Políticas encaminadas a favorecer la inserción de la mujer en el mercado laboral	
Tema	Comentarios
Generación de información previa	<p>Para lograr desarrollo productivo con enfoque de género es preciso que en las diferentes etapas de elaboración e implementación de programas y estrategias se consideren diagnósticos basados en información cuantitativa y cualitativa. Con respecto a la primera, se debe conocer y cuantificar el aporte económico de las mujeres, así como su grado de participación según sectores de actividad y tamaño de las empresas, detectar las desigualdades en el acceso a los recursos productivos (tierra, capital, crédito y oportunidades de capacitación), y definir el perfil sociodemográfico y cultural de empresarias y empresarios.</p> <p>Desde el punto de vista cualitativo es necesario determinar diversas variables que inciden en la actividad de las mujeres emprendedoras y en la fijación de sus objetivos: el contexto cultural, institucional y legal así como su participación en negocios tradicionales y en redes sociales. Esto supone, además, delimitar con precisión el criterio adecuado para establecer la propiedad de las empresas, diferenciando entre las “empresas de hombres” y las “empresas de mujeres”. Esta delimitación implica distinguir formas de propiedad y modalidades de dirección (empresas familiares, sociedades, otras) y gestión empresarial.</p> <p>La elaboración de las políticas requiere identificar avances, logros, brechas y déficit pendientes, tanto en términos de acceso a los factores de producción como de necesidades de formación profesional y de capacitación, para la implementación de nuevas tecnologías.</p>
Mejoramiento de la productividad	<p>En las actividades de capacitación/aprendizaje se debe considerar que en la productividad de las mujeres afectan una serie de factores diferentes a los de los hombres. En algunos segmentos, uno de estos factores se relaciona con las carencias en materia de capital humano, lo cual no solamente está determinado por los años de escolaridad, sino por el tipo de la formación adquirida.</p> <p>Entre los aspectos que hay que tener en cuenta en las políticas, programas y proyectos de capacitación está la necesidad de fortalecer las destrezas en materia de gestión y conocimiento comercial, para así contribuir a que el proyecto provea una visión a más largo plazo, mejorar en general la aptitud empresarial y fomentar la creatividad en aspectos organizacionales y administrativos, de modo que sea posible supervisar adecuadamente la mano de obra, los materiales y las máquinas, todo lo cual incide en el control de calidad tanto de los insumos como de los resultados.</p> <p>Otro objetivo muy importante tiene que ver con la mejora en el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías de la información (OIT/SIDA, 1996).</p>
Fortalecimiento de la asociatividad y la cooperación	<p>La asociación y la puesta en práctica de estrategias de cooperación son las principales modalidades a las que puede recurrir la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MiPYME), para superar los problemas de tamaño y aprovechar ventajas de especialización y de escala, tanto en el mercado interno como en el externo. Por ejemplo, el logro de una mejor inserción en los mercados externos de las PYME, y en particular, de aquellas dirigidas por mujeres, tiene que ver con la posibilidad de participar en redes empresariales y de contar con apoyos provenientes de programas y políticas institucionales locales. Este tipo de espacios contribuye tanto a impulsar los procesos de innovación que mejoran las condiciones de competitividad, como a establecer vínculos para acceder a otros mercados.</p> <p>Las políticas, programas y proyectos tendientes a fortalecer tales aspectos deben considerar, al establecer sus instrumentos, las dificultades específicas que enfrentan las mujeres para participar en redes como resultado de los obstáculos de diferente orden ya expuestos. Intervenir en los factores de género que limitan el comportamiento de las mujeres como empresarias es tan importante como hacerlo para crear condiciones económicas que propicien el desarrollo empresarial. El mayor aislamiento relativo de las mujeres y su menor dotación de capital social inciden negativamente en sus resultados económicos, lo que a su vez limita el alcance de los beneficios sociales que podrían obtener de su trabajo remunerado y del contacto con otras personas. Beneficios que potencialmente redundarían en un aumento de su autoestima y su desarrollo personal.</p>
Promoción de igualdad de oportunidades	<p>Entre las políticas que ejercen un impacto en las condiciones del entorno y actúan como sustento de la productividad con un enfoque de género se incluyen las que buscan promover la igualdad de oportunidades y de trato. Estas son importantes para favorecer la actitud empresarial en la medida en que mejoran su acceso a los recursos productivos y su control sobre ellos.</p> <p>Del mismo modo, la promoción de políticas de apoyo a la infraestructura social de la familia y, particularmente, al cuidado de los hijos, puede resultar importante para ciertos sectores sociales o estratos socioeconómicos.</p>

*Continúa en la página siguiente*

**Políticas encaminadas a favorecer la inserción de la mujer en el mercado laboral**

Regulaciones	<p>En relación con las reglamentaciones (registro de empresas y permisos de establecimiento, tributación, legislación social, laboral y en materia de empleo, derechos de propiedad, ejecución de contratos, código de inversiones, control de precios, obtención de divisas, acceso a licitaciones públicas, etc.) la transparencia y la forma en que se aplican a las micro y pequeñas empresas, al igual que la estabilidad del entorno jurídico y reglamentario, son de decisiva importancia para facilitar el desempeño empresarial femenino.</p> <p>La informalidad no debería constituir un obstáculo para beneficiarse de los programas de apoyo a la MiPYME, ya que en muchos casos ésta aparece como una estrategia para el desarrollo empresarial; en otros, si no se presta ayuda para que sean más eficientes, nunca lograrán cumplir con los requisitos para salir de la informalidad.</p>
Articulación de diferentes actores	<p>De acuerdo con la evidencia de experiencias locales, los programas más exitosos de fomento productivo con enfoque de género tienen una característica común: son iniciativas en las que con frecuencia colaboran varios sectores clave como las organizaciones de negocios de las mujeres, las organizaciones no gubernamentales y las dependencias de gobierno local.</p> <p>Uno de los requisitos para la elaboración de programas y proyectos con un enfoque de género, es impartir formación a los funcionarios de entidades del sector público local, cajas y otras instituciones (en su mayoría de sexo masculino) para que apoyen el desarrollo del potencial económico de las empresarias.</p>

Fuente: adaptación de Espino 2005: 28-31.

**f. Manifestación de género a través de la incidencia de la pobreza**

La manifestación de la pobreza también tiene perspectiva de género, puesto que no afecta de igual manera a hombres y a mujeres. A nivel mundial, la pobreza afecta en mayor proporción a mujeres que a hombres, y esto es debido a la falta de cobertura de los derechos económicos, políticos, y civiles que las mujeres experimentan, así como a restricciones culturales que existen en las sociedades:

- Cuando hay limitaciones de educación, las familias pobres económicamente priorizan la educación del varón;
- Los medios de producción y la propiedad y control de los bienes recae normalmente en manos de varones;
- Los espacios laborales tienen una brecha salarial genérica que hace que las mujeres sean peor remuneradas que los hombres realizando el mismo trabajo; además, los espacios laborales cuentan con el llamado “techo de cristal” que hace que las mujeres ocupen los puestos de menor responsabilidad independientemente de su formación y capacidades, por el mero hecho de ser mujer;
- Frenos estructurales como el menor acceso al crédito, masculinización de los mercados, falta de confianza en las mujeres empresarias a nivel social, necesidad de compatibilizar el rol productivo y el reproductivo, hacen que la mujer ocupe espacios en la informalidad laboral en mayor medida que los hombres, con mayor exposición a la pobreza.

Dos ejemplos de coyunturas mundiales que afectan de manera diferente a hombres y mujeres y feminizan la pobreza se describen a continuación:

- La actual crisis económica mundial: el Director de Desarrollo Económico de CEPAL, en un informe de diciembre de 2008, advertía a los gobiernos de la región que el desempleo que se producirá en el sector formal derivado de la crisis internacional afectará principalmente a los sectores económicos “feminizados” es decir a aquellos que muestran mayor presencia de mujeres empleadas, como el comercio formal, la industria manufacturera de la maquila y textiles, los servicios financieros, el turismo y el empleo doméstico remunerado. Pérdidas de empleo en el sector formal están incrementando aún más el número de mujeres que trabajan en actividades del sector informal, caracterizadas por la precariedad de las condiciones laborales. (Méndez, 2009).
- El cambio climático afectará a todos los países, pero las mujeres pobres en los países en desarrollo serán desproporcionadamente afectadas. Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ser asesinadas por los desastres naturales, como ciclones, huracanes, inundaciones y olas de calor, que van en aumento como resultado del cambio climático. Una muestra de 141 países de 1981 a 2002 encontró que ese tipo de desastres matan a más mujeres que hombres o bien matan a mujeres a una edad más temprana que a los hombres. Las inundaciones, sequías y la desertificación pueden incrementar las cargas de trabajo, obligando a más niñas en más comunidades a abandonar sus estudios. Las investigaciones

El Foro Económico Mundial ha desarrollado el Índice Global de Brecha de Género para medir la desigualdad entre hombres y mujeres en 134 países, que representan 90% de la población mundial. A partir de indicadores de educación, salud, oportunidad económica y representación política, el Reporte de 2009 encuentra que en América Latina y el Caribe las brechas de género más importantes están en los subíndices de participación económica y política. De hecho, existe un espectro muy amplio entre países de la región en donde Trinidad y Tobago presenta el menor nivel de desigualdad con el lugar 19, mientras que Guatemala presenta los mayores niveles de desigualdad con el lugar 111 de un total de 134 países considerados. (SELA, 2010).

en cuanto a cambio climático se refiere se centran casi por completo en la ciencia y la política prestándole muy poca atención a que generan sobre las perso-

nas más pobres del mundo, la mayoría de estos son mujeres. ([www.generoyambiente.org](http://www.generoyambiente.org)).



## Capítulo 2

---

# ¿CÓMO HACER UN DIAGNÓSTICO TERRITORIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

---

## ¿CÓMO HACER UN DIAGNÓSTICO TERRITORIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

En este apartado revisaremos las herramientas más comúnmente utilizadas para la correcta aplicación de una perspectiva de género en la elaboración de un diagnóstico territorial. Como ya se ha señalado anteriormente, esta consideración es importante ya que ninguna acción de desarrollo local es neutral en este sentido, al favorecer el empoderamiento de unos u otros grupos de la sociedad, al llevar a cabo acciones de fortalecimiento institucional, o al apoyar iniciativas empresariales locales.

El territorio es el entorno en el cual se establecen las relaciones humanas y la distribución de poder, acciones encuadradas dentro de las relaciones descritas al inicio de este texto. Por ello es fundamental conocer las dinámicas existentes a través de la aplicación de la perspectiva de género en el diagnóstico elaborado, aspecto que se va a desarrollar a través del análisis de género.

Así define Paulson (2011), el concepto de género en las dinámicas territoriales:

Género es un sistema socio-cultural que norma, estructura y da significado y poder a los roles y relaciones de hombres y mujeres en cada territorio. Influye en la construcción de actores y coaliciones sociales; en la composición y el funcionamiento de las instituciones; y en el desarrollo, distribución y uso de activos tangibles e intangibles en el territorio.

(Paulson, 2011)

Por tanto, incluir esta perspectiva en la intervención territorial no se limita a incluir a las mujeres dentro de las actividades previstas, ni lograr un porcentaje de participación de las mismas en las acciones planificadas. Esta perspectiva en el territorio implica recorrer varios pasos previos a la intervención, en que se conozcan cuáles son las características culturales con sesgo de género, tanto para los hombres como para las mujeres, y analizar alternativas equitativas en esta materia.

Por tanto la premisa para poder llevar a cabo esta tarea es la de tratar de eliminar, o al menos reconocer los sesgos que todos y cada uno de nosotros cargamos, a la hora de acercarnos a una realidad local, para visibilizar la dinámica de inequidad en una realidad territorial:

En vez de ver género como algo negativo, concebimos género como una categoría neutra que permita identificar y analizar aspectos positivos y negativos. La perspectiva de género como causa de subordinación, opresión y exclusión tiende a enfocarse en mujeres víctimas y marginadas, cuyos hombros están caídos por el peso de responsabilidades reproductivas en ambientes degradados. El enfoque de “perdedoras” ubicadas en las periferias del desarrollo hace parecer que el género no es un factor relevante en las dinámicas de un territorio exitoso. Es necesario reconocer dinámicas de exclusión y explotación. También es necesario reconocer dinámicas de complementariedad y diversidad estratégica. Las diversas identidades de género y las relaciones e instituciones que las vinculan entre sí son fuentes de fuerza y flexibilidad en las dinámicas territoriales (Paulson, 2011: 12).

Para llevar al terreno de lo práctico este posicionamiento, se recomienda la aplicación de una metodología denominada análisis de género, entre el conjunto de herramientas utilizadas para levantar el diagnóstico de un territorio, cuya aplicación varía entre las instituciones, pero que se basa en el análisis de unas variables capaces de visibilizar las inequidades entre hombres y mujeres.

Este análisis se desarrolla a través de diferentes mecanismos según diversos autores y escuelas, aunque en este texto se seguirá el diseñado por Caroline Moser (1991), y el llamado Marco Harvard, los cuales proponen el análisis a través de una serie de variables, que resultan válidas para su aplicación desde proyectos locales hasta políticas nacionales con perspectiva de género.

No hay que olvidar que dichas herramientas no son más que una simplificación de la realidad, y que como tales, al igual que otras herramientas de desarrollo, pueden llegar a simplificar la realidad social, y dejar escapar algunas especificidades de cada territorio. No obstante, se considera que su aplicación ayudará considerablemente a incluir la temática en el diagnóstico territorial.

El análisis de género ayuda a entender qué acciones tendrán mayor o menor incidencia en los hombres y en las mujeres, e incluso, detectará qué acciones ayudarán a perpetuar de las inequidades localizadas, o bien la disminución de las brechas de género en cada uno de los aspectos socioeconómicos locales.

Su aplicación implica revisar el cómo se establecen las relaciones entre hombres y mujeres a nivel doméstico, productivo, institucional, y de qué forma se establecen las relaciones de poder en este sentido. No sólo debe facilitar las relaciones humanas, sino también las dinámicas organizativas que estructuran una sociedad o, en nuestro caso, un territorio.

Como ya se ha comentado, esto no sólo implica a las mujeres, sino que es un análisis de la sociedad en su conjunto. Las variables señaladas son: (i) análisis de roles de hombres y mujeres y distribución del tiempo, (ii) análisis de acceso y control de recursos y beneficios, (iii) diferenciación entre necesidades prácticas y estratégicas, (iv) factores de influencia

de las relaciones de género; y (v) análisis de participación de hombres y mujeres.

Cada una de estas variables se analiza a partir de una herramienta de trabajo, y da respuesta a las preguntas orientadoras. A continuación se compendian en el siguiente cuadro:

**Cuadro 4**

Herramientas del análisis de género		
Preguntas	Categorías	Instrumentos
¿Quién hace qué? ¿Quién cumple qué rol en la familia y en la sociedad?	Roles de género “Triple rol”	Perfil de actividades
¿Quién tiene qué? ¿Quién recibe el fruto de las intervenciones?	Acceso y control sobre recursos y beneficios	Matriz de acceso y control de recursos y beneficios
¿Quién tiene qué tipo de necesidades e intereses?	Necesidades prácticas e intereses estratégicos de género	Cuadro de necesidades prácticas e intereses estratégicos
¿Qué factores influyen en la situación de género?	Factores influyentes	Factores influyentes
¿Quién participa y cómo?	Participación en la toma de decisiones	Perfil de participación

Fuente: Murguialday, 2011.

#### a. Análisis de roles de hombres y mujeres y distribución del tiempo

En la base del análisis de género aparece la definición del perfil de actividades y responsabilidades diferenciadas por sexos. Las mujeres y los hombres emplean su tiempo en actividades muy diversas condicionados por la ubicación física (las mujeres suelen encontrarse en las viviendas para poder cuidar a los hijos, los hombres suelen salir en busca de un trabajo remunerado, incluso fuera de sus comunidades o aldeas), la búsqueda de remuneración o por el reconocimiento social.

Asociado a cada una de las tareas que se llevan a cabo, se le llama “roles” a las diferentes asignaciones del tiempo de hombres y mujeres por consideraciones de género<sup>4</sup>:

- **Rol productivo:** se refiere a las actividades que están remuneradas. Se suele ubicar en lugares públicos fuera del espacio doméstico, y se refiere al tipo de trabajo que nos viene a la mente cuando se indica que alguien “está trabajando”. Hombres y mujeres llevan a cabo trabajo productivo, y con las consideraciones ya nombradas en este documento, las mujeres ocupan con mayor prevalencia puestos peor retribuidos, en sectores informales de la economía.
- **Rol reproductivo:** es el trabajo no remunerado relacionado directamente con la ética del cuidado. Cuando se cuida a los hijos, enfermos, o ancianos, se está llevando a cabo un trabajo de carácter reproductivo. También cuando se hace la comida, se ayuda a los hijos con las tareas escolares, o se hace la compra de los víveres. Las

4. Algunas culturas indígenas no se verán representadas por esta división de espacios y roles, ya que las dinámicas de comunicación con el poder comunitario o los productivos no necesariamente se encuentra fuera de los espacios domésticos; por otro lado, espacio público y privado no siempre se encuentran tan diferenciados como en la cultura occidental. En este caso, habrá que revisar previamente si se cumple la dualidad doméstico-reproductivo/público-productivo.

actividades domésticas que tienen que ver con lo que normalmente se engloba dentro del término “sus labores” se refiere a este rol. El ámbito donde se desempeña es el doméstico, con lo cual no trasciende al espacio público social, por ello, es menos apreciable y reconocido que el rol productivo. Es desarrollado con mayor asiduidad por mujeres y niñas, que por hombres.

- **Rol comunal:** relacionado también con la ética del cuidado pero (y a diferencia del reproductivo) es llevado a cabo fuera del ámbito doméstico, concretamente, se desempeña en el ámbito social de la comunidad. Se refiere a aquellas tareas que se desarrollan gratuitamente para el bien común, son trabajos que cubren las carencias que se derivan de la inexistencia de una cobertura social pública, y son más características de las comunidades locales o grupos rurales.

Obsérvese que existen actividades que podrían encuadrarse dentro de dos roles diferentes a priori; por ejemplo, la acción de una mujer planchando en una casa podría entenderse dentro del rol productivo o reproductivo: el tiempo, esfuerzo, y energías empleadas en ambos casos son los mismos, pero representan uno u otro roles dependiendo de la existencia de intercambio monetario o en especie (rol productivo), o no (rol reproductivo).

Estas actividades, que podrían desempeñarse tanto por hombres como por mujeres, tienen un sesgo de género en el desempeño, como reflejo de la discriminación sexual del trabajo existente en las sociedades del mundo. Este sesgo afecta negativamente a las mujeres puesto que los roles no remunerados están más relacionados con el sexo femenino, mientras que el rol productivo lo está con el masculino.

En algunas sociedades se entiende como norma general que el rol reproductivo sea femenino, así pues se ha llegado a entender

como “natural” el que esto suceda. Es común que las mujeres también practiquen de manera cotidiana el rol productivo, aunque en condiciones de informalidad laboral, compatibilizando en un mismo espacio sus tareas productivas, reproductivas, y comunales.

Por ello, se considera que la mujer está representando en la sociedad un triple rol que en muchas ocasiones es desvalorizado, roles que ocupan gran parte de su tiempo diario, lo cual dificulta que se dedique a otras actividades como puede ser la formación profesional o la actividad política.

Una de las herramientas que visibiliza el uso del tiempo, muy válida al momento de situar la distribución de los roles en una comunidad, es la del perfil de actividades. Con ella se profundiza el conocimiento sobre las actividades que llevan cabo las mujeres y los hombres de una manera desagregada, de forma que se visibilizan también las que no son remuneradas, y se pone de manifiesto los tiempos que se emplean por hombres y mujeres para cualquier tipo de trabajo. A través de su aplicación conoceremos las responsabilidades, actividades, y limitaciones de hombres y mujeres con respecto a sus tiempos y remuneraciones. La planificación, programa, o proyecto, tratará de tener en cuenta la distribución de tiempo actual al contemplar nuevas acciones, así como modificar los patrones en caso de que sean inequitativos.

Esta información se levanta en campo, a través de diferentes herramientas (la más popular es el reloj de 24 horas), trabajando con hombres, mujeres, niños y niñas a la vez, ya que también es una actividad de sensibilización. Conocer la distribución del tiempo entre las diferentes actividades es clave a la hora de planificar nuevas acciones, ya que se podría estar sobrecargando la jornada laboral de hombres o mujeres, por tanto, es la primera actividad de levantamiento de información que se llevará a cabo. Esta matriz además es la base para trabajar el acceso y control que se revisa en este mismo capítulo. Se representa de forma simplificada a continuación:

#### Sabías que...

la contribución de las mujeres a la economía en ALC es cada vez más significativa. La participación femenina en el mercado laboral de los países de la región pasó de 35% en 1980 a 53% en 2007 lo que ha apuntalado el crecimiento económico, la capacidad de consumo, la seguridad financiera de los hogares y ha sido un instrumento vital para contener la pobreza en la región. La participación de la mujer se ubica sobre todo en la informalidad lo cual les da un acceso escaso o nulo a la seguridad social o a la protección social. La brecha de género entre mujeres y hombres en el sector empresarial es amplia: una de cada cuatro mujeres que trabaja lo hace por cuenta propia (22%) y la mayoría lo hace en el sector informal. Si vemos el universo de empleadores(as) en áreas urbanas, el nivel más alto de mujeres como porcentaje del total está en El Salvador con casi 30%. En las áreas rurales la participación es aún menor y el nivel más bajo está en Nicaragua con menos de 10% (Heller, 2009).

Cuadro 5

Perfil de actividades y uso del tiempo				
Actividades	Hombres/mujeres/niñas/niños	Tiempo empleado	Remuneración	Lugar

Los roles de género son modificables con políticas diseñadas para tal fin. Se señalan a continuación dos ejemplos en los cuales, a través de políticas públicas, y en base al conocimiento y análisis de cómo los roles afectan a la vida de las

mujeres en detrimento de su capacidad productiva, se diseñan acciones nacionales cuyo objetivo es equilibrar el uso del tiempo en hombres y mujeres en torno a los roles productivo y reproductivo.

En 1998, se aprueba la creación del Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU (Ley de la República N° 7801) en Costa Rica como entidad autónoma y descentralizada. Con ella se creó la posición de Ministra de la Condición de la Mujer, quien también actúa como Presidenta Ejecutiva del INAMU. Busca implementar políticas públicas orientadas al logro de equidad entre los géneros, buscando resultados en el ámbito regional y local. Estableció una Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017, que tiene entre sus objetivos desarrollar una infraestructura social para el 2017 que permita una verdadera conciliación entre el cuidado de la familia y las responsabilidades laborales de las mujeres. En lo que toca al empleo, se considera a la empresa de mujeres como una forma de crear nuevas fuentes de empleo y de reducir la brecha de género en cuanto a empleo e ingresos (Web INAMU).

El Instituto Nacional de la Mujer (INAM) de Honduras fue creado en 1999 con rango de Secretaría de Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, responsable de formular, promover y coordinar la ejecución y seguimiento de la Política Nacional de la Mujer a partir de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de 2000. A fin de atacar la pobreza y crear mejores condiciones económicas para las mujeres, esta política desarrolla empresas de mujeres y promover alianzas estratégicas con el sector empresarial en su conjunto, asegurando el acceso y utilización de los soportes tecnológicos, financieros y otros servicios de apoyo que brindan las incubadoras de empresas. Asimismo promueve la participación de mujeres, principalmente del área rural, en diferentes seminarios, encuentros, jornadas y foros (Web INAM).

No obstante, la aplicación de medidas de este tipo debería ir acompañada de mecanismos que acercaran el rol reproducti-

vo al varón, para evitar que la mujer se sobrecargara de tareas tanto productivas como reproductivas.

## Cuadro 6



### ¿Cómo saber si hemos aplicado adecuadamente esta herramienta?

#### Para saberlo, contesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Conozco las actividades no remuneradas que las mujeres y los hombres llevan a cabo?
2. ¿Conozco las actividades remuneradas que las mujeres y hombres llevan a cabo?
3. ¿Conozco los espacios de trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres?
4. ¿He realizado un listado de tareas de reproducción (no remuneradas) que hombres y mujeres llevan a cabo diariamente?
5. ¿Cuántas horas de trabajo remunerado y no remunerado de un día laborable y de un día no laborable, realizan los hombres, las mujeres, los niños y las niñas?

Si puedes responder a estas preguntas, has realizado adecuadamente el análisis de roles y uso del tiempo en el diagnóstico de tu territorio.

#### b. Acceso y control sobre recursos y beneficios

Esta categoría de análisis facilita entender qué ocurre con los activos cuando son compartidos por varias personas dentro de la familia: hombre, mujer, hijos e hijas. Si no nos formulamos las preguntas de análisis relativas en este aspecto, caemos en el riesgo de considerar que tanto el acceso como el control sobre los bienes de una familia, son neutrales al tema de género.

El acceso y el control sobre recursos y beneficios se relacionan con los conceptos de autonomía, autosostenibilidad, y confianza. Un mayor control sobre los recursos favorece una mujer con capacidad de decisión sobre los procesos que gobiernan su vida. De igual manera, a mayor capacidad de decisión, mayor confianza desarrollará en sí misma para asumir retos y desarrollar autonomía tanto económica, como emocional, y social.

Es importante conocer la capacidad que tienen las mujeres de acceder a determinados bienes, por ejemplo, las rentas generadas por el esposo. Incluso, en una familia en la que hombre y mujer generan recursos propios, es posible que no exista acceso a los mismos por parte de las mujeres, y que su salario tenga que emplearse por completo a la manutención familiar.

En cuanto al control de los recursos, la tenencia de la tierra es un ejemplo esclarecedor, ya que en muchos casos la mujer tiene la posibilidad de usar las tierras para fines productivos familiares, pero la titularidad recae en los hombres, haciendo que ellas no ejerzan un verdadero control sobre su administración y destino. Otros ejemplos de falta de control por parte de las mujeres, se presentan cuando son ellas las que acuden a los trabajos comunales y reuniones vecinales, pero las decisiones asamblearias las toman los esposos; también cuando usa las herramientas pero no le pertenecen; cuando ella o sus hijos tienen acceso a la capacitación o educación, pero el esposo decide qué hijo o hija va a estudiar, e incluso el no poder decidir si ellas pueden seguir capacitándose.

Este es importante revisar este aspecto con anterioridad a la definición de un proyecto de desarrollo local y también, preguntarse por los aspectos de acceso y control, de hombres y mujeres, sobre los bienes, servicios y recurso, entre ellos, el acceso y uso de redes sociales. La pregunta orientadora es si la mujer tiene el mismo acceso y control para interactuar con las redes sociales con las que va a trabajar el proyecto o, por el contrario, va a encontrar trabas que no le permitirán integrarse afirmativamente en dicha dinámica.

### Sabías que...

se estima que si las mujeres tuvieran el mismo acceso a los recursos productivos que los hombres, aumentarían el rendimiento de sus explotaciones agrícolas entre un 20 y un 30 por ciento, sacando de 100 a 150 millones de personas del hambre (FAO, 2011).

El acceso equitativo a los recursos incrementaría el rendimiento agrícola total en los países en desarrollo entre el 2,5 y el 4 por ciento, contribuyendo así a la seguridad alimentaria y al crecimiento económico (FAO, 2011).

Las investigaciones de los últimos años de la OCDE indican que sólo el 5 por ciento de la ayuda dirigida al sector agrícola va destinado específicamente a la igualdad de género (OCDE, 2011).

Otro aspecto a revisar, con anterioridad a la ejecución, es cómo asegurar el acceso y control sobre los beneficios generados por el proyecto, para que en realidad cubra a hombres y mujeres de la manera más equitativa posible. Por ejemplo, suponiendo que un proyecto apoya con un fondo de crédito para las familias, y aun siendo solicitado por las mujeres, es posible que las mujeres soliciten los montos conforme a lo ya dictaminado por los esposos, ya que ellas no tienen el control sobre estas actividades. En este caso, no bastaría con asegurar el acceso al crédito, sino también facilitar los mecanismos para que el crédito satisfaga las necesidades de las mujeres a partir de generar capacidades y dotarlas de un mayor control sobre el mismo.

Otro ejemplo lo encontramos en los procesos de capacitación y formación. Asegurar un mínimo porcentual de mujeres en las clases puede ser una manera de facilitar el acceso, pero no el control. Desarrollar tutorías para las parejas puede ser un mecanismo para asegurar que tanto hombres como mu-

eres puedan aprovecharlo de igual manera.

El acceso y control sobre los beneficios es la manifestación más clara de cómo el poder se distribuye entre hombres y mujeres. Conocer con detalle quien tiene acceso y quien tiene control nos permitirá diseñar una estrategia correcta para modificar pautas de inequidad en este sentido. Para levantar la información, se utilizan herramientas participativas y se trabaja en base al perfil de actividades. Es aconsejable utilizar tanto entrevistas en profundidad de informantes clave como grupos de hombres, mujeres y mismos. Todas estas herramientas utilizadas con el mismo fin levantarán información complementaria sobre la realidad sobre el acceso y el control, así como la percepción que cada sexo tiene sobre el otro y sobre sí mismo.

A continuación se presenta una matriz de acceso y control sobre recursos y beneficios, muy útil al momento de esclarecer los interrogantes sobre estas situaciones:

**Cuadro 7**

Matriz de acceso y control				
Recursos/Beneficios	Hombres		Mujeres	
	Acceso	Control	Acceso	Control
Productivos				
Sociales				
Forestales				
Políticos				

Fuente: Murguialday, 2011.

### EN HONDURAS...

El 22,5% de las mujeres rurales tienen acceso a un puesto de trabajo formal, en comparación con el 75,7% de los hombres; además las mujeres campesinas han tenido un débil acceso al crédito institucional o formal, principalmente debido a la falta de acceso a garantías que respaldan el pago porque éstas suelen estar en poder de los hombres. Para el caso, sólo el 1% de las mujeres campesinas posee títulos de tierras. (SELA, 2010).

### EN NICARAGUA....

En contraposición con las creencias patriarcales que desvinculan a las mujeres del sector productivo, el diagnóstico participativo sobre las características de las productoras, organizado por FEMUPROCAN, ratifica que las mujeres siempre han trabajado la tierra, pero muy pocas son dueñas de este medio de producción. Según estos estudios, del total de los títulos de propiedad de la tierra hasta el 2006, las mujeres eran dueñas solamente del 13,7% y los hombres del 73,8%, es decir, que los hombres son los dueños y señores de las tierras cultivables en Nicaragua. (FEMUPROCAN, 2009). Según esta misma fuente y a modo de ejemplo, en León de 11,543 productores/as sólo 2,500 son mujeres, de las cuales el 57% son propietarias de menos de 10 manzanas de tierra. En Chinandega de 11,012 productores/as, 2,379 son mujeres lo que representa un 21,61%, de las cuales el 69% son propietarias de menos de diez manzanas de tierra.

### EN COSTA RICA....

La mujer indígena sólo posee nivel de instrucción universitario el 5,4% y el 4,8% de mujeres con edades comprendidas entre 25 a 29 y 20 a 24, como manifestación de su falta de acceso a estudios formales. Adicionalmente, son limitados los derechos de la mujer a decidir sobre su salud y a cuantos hijos desea tener. Mientras para las mujeres indígenas que habitan dentro de los territorios el promedio de hijos es 4,1, para las no indígenas del resto del país lo es de 2,7. (INAMU, 2007)

Cuadro 8



## ¿Cómo saber si hemos aplicado adecuadamente esta herramienta?

### Para saberlo, contesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son los recursos con que cuenta los arreglos familiares para la generación de ingresos?
2. En un arreglo familiar, ¿quién utiliza los recursos encaminados a la generación de ingresos, el hombre, la mujer, otros miembros, ambos?
3. ¿Cuál es el mecanismo de la unidad familiar para el uso de los beneficios que generan por su trabajo?
4. ¿Quién y cómo se distribuyen las rentas en los arreglos familiares? ¿Cómo se toman las decisiones al respecto? ¿cómo afecta a hijos e hijas, y otros miembros?
5. ¿Podrías hacer una descripción del uso del capital social de hombres y mujeres describiendo sus entornos de influencia de manera desagregada? ¿Hombres, mujeres, en general, los miembros del arreglo familiar tienen acceso a las redes sociales de la misma forma? ¿En qué se diferencian? ¿Cuándo los hombres y las mujeres participan en sus entornos sociales, cómo lo hacen (toman posiciones de liderazgo y control, realizan trabajos sin remuneración, participan o no de directivas, etc.)?
6. ¿Se puede llevar a cabo una descripción cuantitativa y cualitativa de la participación política formal de la población objetivo, desagregando por sexo?
7. ¿Quién manda y quién obedece en cada entorno (doméstico, productivo, social, político)? ¿Se han identificado relaciones de poder entre hombres y mujeres?

Si puedes responder a estas preguntas, has realizado adecuadamente el análisis de acceso y control en el diagnóstico de tu territorio.



### Sabías que...

al hacer talleres participativos, se señalan aquí algunos intereses estratégicos de las mujeres recurrentes que suelen aparecer:

Controlar la violencia doméstica existente la cual se acentúa al depender económicamente del compañero maltratador.

Mejorar el acceso y control hacia mecanismos de salud sexual y reproductiva.

La apertura de espacios de decisión política para las mujeres, a nivel comunitario, municipal, y mancomunal, con el objeto de visibilizar las necesidades de las mujeres a nivel institucional.

La posibilidad de contar con independencia económica frente a la situación de dependencia de sus compañeros, la posibilidad de generar ingresos por sí mismas en actividades diferenciadas de las de sus esposos.

El acceso a la alfabetización, ya que aumentaría su capacidad de valerse autónomamente por sí mismas en mayor medida.

### c. Necesidades prácticas e intereses estratégicos de género

Para atender a una población, objeto de las acciones de desarrollo y de forma que se incremente su bienestar en todos los órdenes de la vida, es fundamental conocer sus necesidades concretas de género. Esto suena obvio, pero por esta misma simplicidad se tiende a despreciar en numerosas ocasiones. Es muy posible que en los levantamientos de información no se tenga en cuenta que mujeres y hombres, no comparten el 100% de las necesidades.

De hecho si, como se ha descrito anteriormente, hombres y mujeres se mueven en diferentes ámbitos, tienen diferentes ocupaciones, y los enfoques en cada una de estas ocupaciones es diferente, será lógico que tengan diferentes necesidades que surgen y se derivan de las circunstancias que conforman sus vidas<sup>5</sup>.

Para entender las necesidades de las mujeres se lleva a cabo una distinción entre necesidades prácticas y estratégicas, de las cuales se derivan los intereses prácticos y estratégicos, por medio del correcto diseño de las acciones de desarrollo con perspectiva de género.

Dentro del grupo de necesidades de las mujeres, hay algunas que derivan del mismo hecho de ser mujer, y que se desprenden de su posición relativa de subordinación con respecto al hombre. En otros casos, las necesidades detectadas, se derivan de la posición social, económica, cultural, o étnica, en que se encuentre cada mujer, y responde más a necesidades propias de esta situación y el cómo es vivida desde el hecho de ser mujer. Para mayor claridad veamos los siguientes conceptos:

- Las necesidades estratégicas de género son aquellas que se desprenden del análisis de la subordinación de la mujer con respecto del hombre. Las mismas pueden variar según el contexto, pero el fondo de desigualdad estructural de género se mantiene por encima de los estándares culturales.
- Las necesidades prácticas de género son aquellas que surgen de necesidades concretas que viven las mujeres por su posición dentro de la división sexual del trabajo.

A diferencia de las estratégicas, las necesidades prácticas son identificadas sin problemas por las propias mujeres y no implican generalmente la superación de una meta estratégica para que sean satisfechas, como puede ser: la igualdad, ni desafían las formas de subordinación existentes, aunque surgen directamente de ellas. Las necesidades estratégicas de género, orientadas a superar la subordinación de la mujer, variarán dependiendo del contexto sociocultural en el cual surgen (Moser, 1991).

Para diferenciar el concepto de intereses y necesidades, el primero se refiere a las preocupaciones prioritarias de las mujeres, mientras que el concepto de necesidades hace referencia a los medios por los cuales dichas necesidades son satisfechas. Es decir, el primero es un concepto más amplio y abstracto, mientras que el segundo, ayuda a aterrizar la preocupación a través de la materialización de la misma.

A continuación se muestra un resumen de las diferencias entre las necesidades prácticas y las estratégicas, y los medios para su consecución:

5. Al igual que el concepto de roles, este es una simplificación de la realidad y por ello ha sido objeto de críticas desde diversos sectores feministas que señalan que se puede poner en riesgo la satisfacción de las necesidades de las mujeres, cuando dichas necesidades no son aceptadas socialmente, por tanto, esta herramienta no podrá recoger, por ejemplo, lo que se refiere a derechos sexuales y reproductivos.

**Cuadro 9**

<b>Necesidades e intereses de género</b>	
<b>Necesidades prácticas</b>	<b>Intereses estratégicos</b>
Relacionadas con situaciones de insatisfacción por carencias materiales	Relacionados con el logro de la equidad
Fácilmente observables y cuantificables	Invisibles, debido a factores culturales como la falta de conciencia de género
Relacionadas con áreas específicas como el agua potable, vivienda, salud, ingresos, etc.	Relativos a condiciones estructurales que definen el acceso y control de recursos, y las oportunidades de desarrollo personal
Se pueden satisfacer con recursos específicos, como empleo, créditos, capacitación técnica, etc.	Su satisfacción exige toma de conciencia, cambios en la identidad y cambios en la cotidianidad
Relacionadas con grupos sociales particulares, con comunidades definidas	Son comunes a todas las mujeres (y en su caso, a los hombres), pero sus manifestaciones varían según edad, etnia, clase, región, etc.
Pueden ser satisfechas sin transformar los roles y relaciones de género tradicionales	Su logro implica la transformación de los roles y relaciones tradicionales de género
Pueden ser satisfechas por otros, es decir, otorgadas	Requieren procesos personales y colectivos de empoderamiento
Su satisfacción permite un mejor desempeño de los roles de género tradicionales	Su satisfacción conduce a una mayor equidad entre los géneros

*Fuente: Murguialday, 2011*

Normalmente, los proyectos y las acciones de intervención local se centran en la resolución de las necesidades prácticas de las mujeres, sin llegar a contemplar acciones encaminadas a modificar patrones en el plano de lo estratégico. Obviamente, la resolución de las necesidades prácticas va a facilitar la vida del grupo de mujeres beneficiarias, aspecto importante si se contempla como objetivo de desarrollo el mejorar las condiciones de vida de la población local, no obstante,

se recomienda llevar a cabo trabajos de autoconciencia con hombres y mujeres que deriven en una mayor percepción de las inequidades.

A modo de orientación, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) señala este resumen de necesidades prácticas y estratégicas por sexo:

**Cuadro 10**

Perfil de necesidades de género			
Mujeres		Hombres	
Prácticas	Estratégicas	Prácticas	Estratégicas
La provisión de agua	Mayor flexibilidad en la asignación de tareas	Equipos	Mayor papel en la salud sexual y reproductiva y en el cuidado de los hijos
La salud	Reducción de la carga doméstica	Insumos	
Generación de ingresos para el sostenimiento del hogar	Eliminación de la discriminación jurídica	Trabajo	Cuestionamiento de la masculinidad hegemónica
La vivienda, servicios básicos y alimentación de la familia	Mayor participación política y liderazgo	Ingresos	Rechazo de la violencia de género
	Fin de la violencia de Género		

Fuente: Alcalde y López, 2004: 92

Este cuadro es un ejemplo que ayuda a visualizar el uso de la herramienta, aunque no es inamovible, y puede cambiar de un contexto a otro. Por ejemplo, el acceso a ingresos propios por parte de las mujeres puede representar la satisfacción de una necesidad práctica, pero si se acompaña de otros procesos de empoderamiento personal, puede llegar a consistirse como un recurso estratégico para la modificación en cuanto al acceso y control. Otro aspecto es el de evidenciar que tanto hombres como mujeres cuentan con necesidades, siendo las prácticas más visibles y directas, pero para lograr acciones encaminadas a la modificación de estructuras habrá que tener en cuenta también las estratégicas de ambos sexos.

Con esta herramienta de análisis se relacionan los concep-

tos de condición y posición. La primera hace referencia a las condiciones de vida de las mujeres, ya sean económicas (pobreza, baja productividad, falta de acceso a la tecnología, etc.), sociales (como el analfabetismo), ambientales (territorio con salinización de aguas, vertidos industriales, etc.), o cualquier otro tipo de indicador.

La segunda pone a la mujer en comparación con el hombre, y la posiciona respecto a él en diferentes aspectos como el económico (menores ingresos por el mismo trabajo, situación de informalidad, etc.), social (como la mayor vulnerabilidad frente a la violencia), o cualquier otro tipo de indicador. Algunos autores utilizarán esta nomenclatura en vez de referirse a intereses y necesidades.

Un interés estratégico de las mujeres centroamericanas en lo local es la reivindicación histórica por mayores espacios en la participación política. Las cifras justifican este hecho:

La inequidad de género en el ejercicio del poder local, es un fenómeno generalizado en Centro América, donde de 1188 alcaldías, sólo 85, -el 7% -, es presidida por las mujeres. En Guatemala la inequidad en estos puestos es todavía mayor, ya que sólo el 2.4 por ciento de sus comunas, es decir 8 de las 331, son dirigidas por mujeres. En El Salvador es el 16 por ciento, seguido por Costa Rica con 14 y Panamá con 10.6 por ciento. A nivel indígena estas cifras empeoran: por ejemplo en Guatemala, país multicultural, siete de cada diez mujeres pertenecen a uno de los tres pueblos étnicos, sin embargo sus posibilidades de ocupar cargos públicos son más limitadas, ya que apenas una de cuatro electas para un puesto en las comunas es indígena (INSTRAW, 2009).

Como avances logrados por los movimientos feministas, se señala el ejemplo dominicano:

En la República Dominicana la cuota electoral femenina fue una conquista alcanzada por el movimiento de mujeres a partir de las elecciones de 1998. En el ámbito municipal el voto preferencial no se aplicó a las elecciones municipales, por lo que se mantuvo el anterior sistema de listas cerradas y, de acuerdo con la ley, era obligatoria la colocación de mujeres en dichas listas y en lugares “ganables”. Estas listas (con la cuota electoral femenina integrada) se fortalecieron con otra ley electoral aprobada en 2002 que obliga a la paridad en las elecciones de alcaldes y vicealcaldes, lo que resultó en un enorme avance: más del 20 % de presencia femenina en las Salas Capitulares. Aunque apenas 9 mujeres alcanzaron alcaldías, la presencia de más de 100 vicealcaldesas se valora como un factor de optimismo para cambiar la relación entre las mujeres y el poder local. Las regidoras tuvieron un incremento de 14.4% en 1995 a 27.7% en el 2003 (INSTRAW, 2006).

## Cuadro 11



### ¿Cómo saber si hemos aplicado adecuadamente esta herramienta?

#### Para saberlo, contesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Puedes diferenciar los conceptos de necesidades prácticas e intereses estratégicos de género?
2. ¿Conoces los intereses y las necesidades de las mujeres y los hombres objeto del diagnóstico de una manera desagregada?
3. ¿Puedes diferenciar las necesidades cuya solución se puede dar en el corto y en el largo plazo?
4. ¿Puedes relacionar tu listado de necesidades en torno a aspectos políticos, limitaciones físicas, o problemas de inequidad estructurales, tanto en hombres como en mujeres?

Si puedes responder a estas preguntas, has realizado adecuadamente el análisis de necesidades e intereses en el diagnóstico de tu territorio.

#### d. Análisis de los factores de influencia en las relaciones de género en un territorio

Las relaciones de hombres y mujeres están cruzadas e influenciadas por factores externos que, en forma de instituciones, creencias, valores, leyes, o cualquier otro tipo de manifestación, delimitan la arena de las relaciones sociales, la configuración del capital social en un territorio determinado, las formas del poder, o las capacidades de actuación de cada sexo.

Dichos factores de influencia no tienen por qué ser leídos en negativo, ya que es posible que durante el análisis del territorio, se descubran diferentes factores que a modo de recursos podrán ser puestos al servicio de la equidad. Y este aspecto cobra importancia ya que la revisión de factores tiene mucho que ver con el posicionamiento con que se entra a contemplar un territorio. Cuanto más abierto sea el análisis a la realidad, más posibilidades para encontrar factores a la disposición de un trabajo con equidad va a ser posible. Así lo describe Paulson (2011):

**Cuadro 12**

Factores de influencia en un territorio			
Factores de influencia	Entrada al territorio convencional	Entrada desde punto de vista de mujer	Entrada de género
Actores	Población denominada "económicamente activa"	Mujeres en el territorio	Personas que realizan diversas actividades productivas, reproductivas, comunales
Instituciones	Instituciones formales: los gobiernos locales y nacionales, las corporaciones, las instituciones privadas, ONG de extensión, crédito, desarrollo	Clubes de madres, redes de parentesco, ONG que trabajan con mujeres, proyectos de micro-crédito con mujeres	Diversas instituciones formales e informales que impulsan e organizan las dinámicas territoriales con diversos actores del territorio
Activos tangibles o intangibles	Dinero, tierra, tecnología moderna, mano de obra, capital social para la producción, redes de productores	Identidad cultural, organizaciones para atender salud, nutrición y educación, redes de voluntariado en salud o infancia	Diversos activos socio-económicos, físicos y naturales, y la diversidad de conocimientos y tecnologías asociados a ellos

Fuente: elaborado a partir de Paulson, 2011

Si se asumen los factores de influencia del cuadro anterior a partir de la visión denominada convencional, se revisarán los aspectos más relacionados con la concepción patriarcal del desarrollo, tanto económico como institucional, e incluso legal.

La posibilidad de contar con otras perspectivas al abordar los factores de influencia (también relacionados con las prácticas culturales, no institucionalizadas pero que hacen parte de un territorio, que pertenecen no sólo al espacio público sino también al doméstico), permite que la descripción del contexto sea más realista y equilibrada, en cuanto a la introducción de aspectos relacionados con hombres y también con mujeres.

Un ejemplo de ello puede ser el contemplar un factor de influencia en un territorio como las prácticas de configuración del capital social (noción relacionada con la pertenencia a grupos, conformación de redes, liderazgos, participación en organizaciones, etc.).

Si se analiza desagregando por sexo, un factor de influencia fundamental para entender las relaciones de poder en un territorio llevará a una lectura amplia sobre la conformación de redes; dejando de manifiesto que dicha conformación no tiene el mismo punto de partida cuando se trata de hombres y mujeres.

Mientras que, en muchos casos, las redes de mujeres tienen un carácter voluntario, informal, y se definen para la satisfacción de necesidades familiares o comunitarias (ejemplos de esto son los comités del vaso de leche, los grupos de mujeres para el manejo de botiquines comunitarios, o guarderías comunitarias), las redes de hombres suelen estar vinculadas a buscar facilidades para el logro de un empleo, el posicionamiento político de una idea, o la toma de decisiones supra-comunitaria (como las juntas de regantes, asociaciones de productores, centros de acopio, organizaciones de segundo grado con fines múltiples pero con amplia visibilidad política, etc.) (Molyneux, 2008).

Así pues, se puede concluir que para la clasificación de la formación de redes establecida por el término capital social, habría que tener en cuenta los objetivos para la formación de las redes desde una perspectiva de género, así como las limitantes de género para el fortalecimiento, crecimiento, y generación de poder colectivo a través de las mismas.

Se considera un buen ejercicio el identificar cuáles son los factores de cambio y los de resistencia al cambio, dentro de un territorio, con el fin de tener en cuenta la definición de las acciones, conociendo en qué aspectos van a lograr apoyo para trabajar género, y en cuáles va a ser precisa la definición de una estrategia que logre minimizar estas resistencias, que a menudo se configuran como poderes locales.

**Cuadro 13**



### ¿Cómo saber si hemos aplicado adecuadamente esta herramienta?

#### Para saberlo, contesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Se han identificado los principales factores de cambio de un territorio en materia de género?
2. ¿Se han identificado los principales factores de resistencia (culturales, legales, institucionales) de un territorio en materia de género?
3. ¿Existen consideraciones legales de importancia que dificultan o que pueden apoyar intervención con perspectiva de género?
4. ¿Existen consideraciones religiosas de importancia que dificultan o que pueden apoyar intervención con perspectiva de género?
5. ¿Hay políticas en la actualidad que afectan una intervención de género en el territorio?
6. ¿Existen dinámicas migratorias masculina o femenina en el territorio que ha modificado los roles, el acceso y control sobre los recursos, a los cuales hay que hacer mención?
7. ¿Existen cacicazgos masculinos o femeninos que impiden la distribución equitativa de poder en la población civil?
8. ¿Existe una masa crítica en materia de género en el territorio?
9. ¿Qué grado de acercamiento hacia temas de género han manifestado los poderes públicos locales?
10. ¿Puedes diferenciar los factores de influencia entre diferentes niveles: hogar, comunidad, mercado, estado?
11. ¿Podrías señalar los cinco factores de influencia más importantes en el trabajo con perspectiva de género dentro de tu territorio?

Si puedes responder a estas preguntas, has realizado adecuadamente el análisis de los factores de influencia en el diagnóstico de tu territorio.

#### Sabías que...

introducir la perspectiva de género en los cuerpos legales de las municipalidades es una potente herramienta para trabajar las resistencias al cambio y la invisibilización de género. Se expone un ejemplo, en el cual una ordenanza modifica los factores de influencia para facilitar la participación política de las mujeres:

La Federación de Mujeres de Suchitoto (El Salvador) trabajó durante años para integrar en la ordenanza reguladora de las Asociaciones de Desarrollo Local (ADESCO) medidas que promovieran la participación en puestos de decisión de las organizaciones civiles. Así pues, se indica que una de las características de las ADESCO es promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Y para garantizar que los intereses de las mujeres estén representados, la ordenanza define que en la junta directiva debe existir una secretaría de la mujer, siendo una condición para la aprobación por la alcaldía.

Las secretarías de la mujer de las ADESCO son electas por la comunidad en asamblea. (Fonkatz, 2010).

### e. Análisis de participación de hombres y mujeres

La aplicación de análisis de género a un territorio per se no comporta tener que hacerlo a través de una dinámica participativa; no obstante, desde la Declaración de Beijing en 1995, producto de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en que se manifiesta la importancia de una participación plena de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida, en el ámbito del desarrollo se considera necesario dotar a las mujeres de espacios propios para que puedan expresar sus necesidades e intereses.

Además, la participación en los procesos locales son un síntoma de empoderamiento, apropiación del espacio público, y capacidad para la toma de decisiones con mayor autonomía.

*Un enfoque de género aplicado al territorio implicaría facilitar el reconocimiento de hombres y mujeres jóvenes, indígenas, campesinos, empresarios no-agrícolas, ambientalistas, cooperativistas, como actores sociales con capacidad para generar cambios en el territorio en donde habitan. Su incorporación a los distintos ámbitos que abarca el desarrollo territorial no se puede posponer más. Su participación —que es social, económica y política— se fortalece en interacción con otros actores, desde la gran pluralidad de espacios, con distintos grados de organización (Portilla, 2004: 20).*

En un segundo orden de reflexión, el debate actual no se encuentra sólo en la posibilidad de integrar a las mujeres en las acciones de desarro-

llo, sino que se habla de la calidad de su participación.

En la historia de la mujer en el desarrollo, desde que la mujer se empieza a tener en cuenta de manera específica, su participación ha pasado por diferentes estadios e interpretaciones. Como ya se ha comentado, la forma tradicional es contempla a la mujer como un agente pasivo del desarrollo, siendo más bien considerada beneficiaria de los proyectos, programas, y políticas, pero sin dotarla de voz propia. Posteriormente, la participación fue considerada a partir de la cantidad, y no tanto de la calidad de la misma, por ejemplo, en reuniones comunales, o en beneficiarias de créditos.

Actualmente la participación se encuadra dentro del proceso de empoderamiento, en el que, poder verbalizar y expresar necesidades, problemas, realidades, opiniones, o deseos, es parte del medio para lograr el objetivo de desarrollo, pero también un fin en sí mismo. Además, el concepto de participación se refiere a la posibilidad de que tomen decisiones autónomamente, así como que tengan no sólo acceso sino también control de los recursos procedentes de la participación, como redes sociales, procesos de incidencia política, o información de mercados.

La generación del espacio y los procesos participativos dentro de un territorio que permitan dotar de voz y liderazgo a las mujeres, especialmente en la esfera pública, es una modificación de las pautas tradicionales de las relaciones de género, por tanto un logro que merece ser atendido, fortalecido, y medido.

Para fortalecer el papel de la mujer como actora activa en los procesos de desarrollo local, primeramente habrá que tener en cuenta algunos aspectos contextuales:

#### A modo de ejemplo...

en la Federación Rural de Zambrana-Chacuey, pequeños propietarios de tierra, en un área de concentración de tierra cada vez mayor, enfrentan un acceso cada vez más restringido a la tierra y a los recursos. Los grupos de mujeres, los grupos de agricultores y los grupos de jóvenes que forman la federación rural participan en una amplia gama de actividades de administración de recursos. Los grupos de mujeres a menudo son un vehículo para introducir las tecnologías de administración de recursos. Se introdujo un proyecto de pozos de agua a la federación, las mujeres que reconocieron la calidad cada vez peor del agua de los ríos, efectuaron un censo para determinar las necesidades de agua de sus comunidades. Entonces movilizaron a los hombres para que con su trabajo contribuyeran a la construcción de pozos. Posteriormente cuando hubo la posibilidad de trabajar un proyecto agroforestal, de nuevo las mujeres respondieron. Ellas animaron a los hombres para que asistieran a un 'día de campo' en un solar experimental.

Además de este papel de movilización en sus comunidades, los grupos de mujeres en Zambrana-Chacuey están comenzando a empoderar sus miembros. El trabajar juntas en los jardines de los grupos, las plantaciones de árboles, los proyectos para criar animales, las artesanías y los proyectos de costura fortalece a las mujeres y les proporciona una voz colectiva que tanto hombres como mujeres reconocen como más fuerte que la de cualquier individuo. (Thomas, 1991).

- En primer lugar, considerar los aspectos culturales del territorio, para identificar los canales de comunicación y poder, utilizados por las mujeres. En ocasiones, como ocurre en algunos espacios indígenas, aunque los hombres ocupen los espacios públicos, la esposa participando silenciosa en la reunión será la que tome la decisión familiar última. En otras ocasiones, las decisiones y reuniones definitivas se llevan a cabo en el seno doméstico, no en las reuniones más “occidentales” (como las mesas de concertación municipales) donde participan mayoritariamente hombres.
- En otras ocasiones, las mujeres no participan activamente no porque no quieran, sino porque significaría trasgredir su rol tradicional como mujer. En ese caso, la condición de participación activa hacia las mujeres puede suponer una frustración tanto para las mujeres como para los planificadores del desarrollo, y por tanto, se debe conocer el cómo las mujeres se ven a sí mismas y en relación con los otros, siendo este un elemento importante en el proceso de empoderamiento.
- Para facilitar la participación de las mujeres, será necesario revisar de qué tiempos disponen y cuáles son sus espacios de participación, los cuales no tienen por qué ser los mismos que los de los hombres. Para talleres con mujeres, la posibilidad de generar un espacio de guardería facilitaría la calidad de su participación cuando se trata de madres, por ejemplo.
- En ocasiones, las mujeres no expresarán sus necesidades y preocupaciones con hombres delante, ya que se considera que las de ellos tienen mayor importancia al estar relacionados normalmente con la labor productiva. Sería aconsejable revisar la idoneidad de desagregar por sexos según los contenidos, para facilitar la comunicación activa de las mujeres.

Por último, señalar que la participación de la mujer en los procesos de desarrollo local debe necesariamente contar con una suerte de institucionalización que contemple como

prioritarias sus demandas y sea capaz de facilitar su visibilidad en la corriente principal. Así narra Portilla (2004) lo acaecido en la década de los ochenta:

Así, un sinnúmero de grupos de mujeres salió a la luz y su pluralidad se hizo evidente en iniciativas que comprendían temas como seguridad alimentaria, combate a la pobreza, salud reproductiva, promoción de la microempresa, acceso a activos productivos, contención de la violencia, instrucción sobre derechos y muchos más.

Tal participación hizo visibles no solo las desigualdades existentes sino el gran aporte que podían brindar las mujeres, tanto en la esfera productiva como en la reproductiva. Se crearon organizaciones y redes, se consolidaron movimientos de reivindicación de los derechos de las mujeres, y se encontró eco en diversas plataformas internacionales y conferencias mundiales.

Todo esto fue abriendo espacios para que se instauraran mecanismos rectores de políticas sobre la mujer, así como “oficinas de la mujer” en instituciones públicas y ONG especializadas. Se creó, entonces, una institucionalidad para la promoción de la mujer y la “igualdad real”, que, si bien encontraba apoyo internacional, no tenía vínculos claros ni con la gestión de políticas, ni con los planes y modelos de desarrollo local (Portilla, 2004: 13).

Desde entonces y hasta ahora se ha hecho un largo recorrido. Los procesos de territorialización de las políticas de la mujer a nivel nacional es una preocupación actual en la región, procesos que vinculan las políticas nacionales con las realidades locales, así como planes municipales relativos al bienestar de las mujeres y la superación de las barreras de inequidad existentes en el territorio.

En este sentido, cabe señalar que la participación política de las mujeres y su participación activa en los municipios locales es una de las reivindicaciones de los grupos feministas de la región más importantes y urgentes. Esto es debido a que ha sido una estructura tradicionalmente masculinizada donde no se ha dado espacio a la mujer, a la vez que a ella por sus

#### Sabías que...

el año 2000 marca un hito histórico ya que por primera vez una lideresa de una comunidad del municipio de San Juan Chamelco (departamento de Alta Verapaz) es elegida por su comunidad como alcaldesa comunitaria.

Asimismo, es en este municipio donde por primera vez se abre una Oficina Municipal de la Mujer. Estos dos hechos representan avances significativos para las mujeres indígenas, tomando en cuenta que en dicho municipio, alrededor del 98% de su población es indígena – maya Q'eqchi' (Mejía, 2006).



responsabilidades reproductivas le ha sido difícil acceder. No obstante, se considera que es fundamental participar de este espacio de planificación y decisión, puesto que en un territorio es la instancia con mayor capacidad de incidir en los procesos de apropiación de la ciudadanía de sus pobladores, en este caso, la ciudadanía plena de las mujeres. Las palabras de Masolo (2006) no pueden ser más clarificadoras y propositivas de una seria reflexión con respecto al contexto centroamericano local en cuanto a participación política de la mujer:

*El nivel local se presenta como el menos abierto y favorable a la participación política formal y al ejercicio de los derechos ciudadanos de las mujeres. Ni las políticas de descentralización, ni las reformas municipales, ni la proximidad y revalori-*

*zación de los gobiernos locales han incidido significativamente en la mayor apertura y mayor acceso de las mujeres a los cargos electivos municipales, sobre todo el de alcaldesa. La baja proporción de mujeres representa una carencia de pluralidad de género en los gobiernos municipales en Centroamérica, y una grave inequidad de género de la democracia local. Por lo tanto, contamos con una gobernabilidad democrática local deficiente y excluyente. Pruebas indudables son los múltiples y frecuentes testimonios de experiencias de hostigamiento, difamación, culpabilización, desvalorización e intimidación que han debido enfrentar las mujeres durante los procesos electorales y el desempeño de sus cargos.*

#### Cuadro 14



### ¿Hemos aplicado adecuadamente esta herramienta?

#### Para saberlo, contesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Se cuenta con un análisis cuantitativo de la participación de las mujeres en el territorio?
2. ¿Existen políticas, programas o proyectos territoriales que hacen mención a la participación de la mujer?
3. ¿Existe en los municipios, o cualquier otro ente público territorial, instancias de participación de mujeres?
4. ¿Existe en los municipios, o cualquier otro ente público territorial, un sistema de cuotas para favorecer la participación de las mujeres?
5. ¿Cómo se fomenta el liderazgo femenino en el territorio?

Si puedes responder a estas preguntas, has realizado adecuadamente el análisis participación en el diagnóstico de tu territorio.

## FIN DEL MÓDULO 1

### PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN:

- ¿Es posible trabajar una perspectiva de género en los territorios sin hacer injerencia cultural?
- ¿Es recomendable?

La inclusión de la perspectiva de género en la práctica territorial no sólo pasa por contar con herramientas técnicas, sino también voluntad política de los dirigentes municipales. ¿Por qué es necesario introducir esta perspectiva en tu trabajo diario, desde la realidad que vives?

### EJERCICIOS DE APOYO:

Elaborar una matriz DAFO sobre la propia condición de ser hombre y ser mujer. En grupos de 5 personas, se debe discutir las amenazas, oportunidades, debilidades y fortalezas de la condición personal de ser hombre y ser mujer.

Analizar desde una perspectiva de género el estudio de caso “Festival Gastronómico del Municipio de Juayúa, Departamento de Sonsonate”, de la página 132 del libro “Guía de Herramientas Municipales para la Promoción del Desarrollo Económico Local”, respondiendo a las siguientes cuestiones:

- ¿En qué fase de la iniciativa se recomienda aplicar el análisis de género?
- ¿Cómo recomendarías una ampliación de actores para integrar la perspectiva de género?
- ¿Cómo se pueden ampliar las metas para que contengan perspectiva de género?

### BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA DEL MÓDULO:

- Aproximaciones hacia un desarrollo territorial rural con enfoque de género:  
<http://www.gorecoquimbo.gob.cl/oremi/genero/silvoagropecuario/01.pdf>
- Desarrollo local y equidad de género:  
[http://www.cnm.gov.ar/generarigualdad/attachments/article/490/Desarrollo\\_local\\_y\\_equidad\\_de\\_genero.pdf](http://www.cnm.gov.ar/generarigualdad/attachments/article/490/Desarrollo_local_y_equidad_de_genero.pdf)
- Desarrollo Local con Igualdad de Género. Volumen I. Guía conceptual.  
[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101155.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101155.pdf)
- Pautas conceptuales y metodológicas Género y dinámicas territoriales.  
<http://www.rimisp.org/FCKeditor/UserFiles/File/documentos/docs/pdf/DTR/N84-2011-Paulson-Pautas-conceptuales-metodologicas-genero-dinamicas-territoriales.pdf>

## MÓDULO 2

### LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS E INSTRUMENTOS DE DESARROLLO LOCAL

**Integran este módulo los siguientes capítulos:**

- **Planificación estratégica del desarrollo local con enfoque de género.**
- **Políticas y estrategias de desarrollo económico local con perspectiva de género.**

**Introducción al capítulo:**

En el segundo módulo revisaremos los niveles estratégicos de plan y política a la hora de estructurar un territorio con perspectiva de género. Se trata de llevar a acciones que permitan actuar también sobras las necesidades de las mujeres.

En la base de la planeación con perspectiva de género se encuentran tres aspectos básicos de gran utilidad. Por un lado, la participación de las mujeres: no suponer que los hombres pueden ser los interlocutores válidos de todos los problemas de un territorio, sea cual sea el tema. En segundo lugar, la aplicación del análisis de género para entender cuáles son las dinámicas de género de la localidad. En tercer lugar, contextualizar la situación del territorio mediante datos desagregados por sexo para poder analizarlos también de manera desagregada.

Conoceremos ejemplos prácticos que ayudarán a ejecutar acciones a favor de la equidad de tres tipos: modificaciones legales (acuerdo municipal, reglamento, ordenanza...), acciones positivas (oficinas de orientación profesional, planes de conciliación, comisiones de la mujer, áreas municipales de la mujer, y políticas sectoriales de género 8iniciativas locales de promoción empresarial...).

# Capítulo 3

---

## PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DESARROLLO LOCAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

---

## PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DESARROLLO LOCAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

La posibilidad de llevar a cabo una transversalización completa de la perspectiva de género en la planificación del desarrollo local se desarrolla en la medida en que se contemplen los diferentes niveles de intervención como susceptibles de ser transversalizados. Los proyectos locales, con un número de beneficiarios determinado y un plazo de ejecución pequeño, suelen contemplar de una u otra forma esta perspectiva, pero normalmente el impacto que pueden tener sobre estructuras tanto culturales como institucionales es reducido, a no ser que sean parte de una política o programa de mayor envergadura.

El dar el paso más allá, hacia una planificación del desarrollo de largo plazo que posibilite cambios en los patrones de género arraigados como parte de un sistema social, se logrará en la medida en que se contemplen acciones como parte de un proceso planificado, que acompañe los otros cambios estructurales que se desean para un territorio, ya sean productivos, culturales, de infraestructuras, acceso a tecnologías e innovación, ciudadanía o gobernabilidad.

*Ahora bien, las políticas y estrategias de desarrollo tienen, necesariamente, que ser diferenciadas, no solo por la heterogeneidad propia de los territorios, sino por la visión holística, multidimensional y de largo alcance que promueve el desarrollo sostenible. En éste, los elementos de diversidad y equidad (dimensión social), sustentabilidad (dimensión ambiental), competitividad (dimensión económica) y gobernabilidad (dimensión político institucional) se entrelazan para posibilitar un cambio de perspectiva.*

*En efecto, la visión de largo alcance implica que las situaciones sobre las que se desea actuar, independientemente del ámbito territorial (nacional, regional, micro-regional, local, etc.), deben estar*

*articuladas a un proyecto de país que tiene, por fuerza, que ser de largo plazo (Portilla, 2004: 35).*

Así, por ejemplo, un proyecto de desarrollo de lácteos o de cualquier otro producto en un territorio, logrará más fácilmente la sostenibilidad en el tiempo cuando se cuente con una coordinación interinstitucional que pueda facilitar el acceso a los mercados, políticas de desarrollo sectorial, una planificación con medición de metas, la cual responda a una propuesta metodológica que parta desde el análisis de potencialidades del territorio.

### Sabías que...

los mejores ejemplos de planificación con perspectiva de género tienen en cuenta todas las diferentes etapas del ciclo del proceso (que incluyen la implementación, supervisión, operación, mantenimiento, evaluación y auditoría social) y también incluye ejercicios presupuestales participativos.

Para verdaderamente institucionalizar la igualdad de género como un tema transversal, existe la necesidad de proporcionar el apoyo apropiado para fomentar la perspectiva de género en todos los instrumentos y procesos de planificación local. (Näslund-Hadle, 2007).

### A modo de ejemplo...

En 2004, el Instituto Nicaragüense para el Fomento Municipal junto con el apoyo del BID elaboró un estudio de diagnóstico nacional acerca del desarrollo municipal y de género para apoyar su intento de integrar un enfoque de género en el sistema municipal de planificación del país.

El estudio incluyó una encuesta a 102 municipios y una iniciativa más profunda en dos municipalidades para establecer un punto de partida para fortalecer la capacidad de integrar las cuestiones de género en sus nuevos planes municipales de desarrollo.

El estudio de diagnóstico recopiló información acerca de: (i) el nivel de incorporación de las cuestiones de género en los instrumentos de planificación municipal; (ii) los beneficios de los recursos y servicios municipales para las mujeres; (iii) el acceso de las mujeres a las instancias de participación ciudadana; y (iv) el acceso de las mujeres al poder local y al empleo en la administración municipal. Estos datos fueron difundidos y validados con los protagonistas locales y suministraron los indicadores de información para evaluar el progreso de las intervenciones en las dos municipalidades. (Näslund-Hadle, 2007).

En definitiva, para aspectos de género rigen los mismos principios de desarrollo que para cualquier otra disciplina: el contar con un análisis de los problemas y elaboración de una propuesta metodológica para la superación de los mismos, definir un objetivo de desarrollo, monitorear el proceso, entre otros, serán pasos que habrá que contemplar para la inserción de la perspectiva de género en un territorio.

La planificación estratégica permite visualizar y relacionar las acciones de corto y largo plazo: (i) que hay que llevar a cabo sobre comunidades y poblaciones limitadas, (ii) que sirven para poner en contacto tales comunidades y poblaciones con otros territorios para hacer sostenibles en el tiempo sus propuestas económicas y sociales, (iii) que, a través de políticas y normativas comunes, permiten unificar los territorios en torno a un mismo objetivo de desarrollo.

*(...) El rol de las políticas gubernamentales consiste en mejorar los resultados del desarrollo a través de: 1) la provisión de incentivos para equiparar el acceso de hombres y mujeres a los recursos productivos; y 2) la nivelación del “terreno de juego” en el cual se conforman sus decisiones de producción y de reproducción.*

*La provisión de incentivos para equiparar el acceso significa utilizar el gasto público y los mecanismos de precios para la promoción de inversiones en capital humano (por ejemplo, en educación), recursos financieros (como ahorros y créditos), y bienes materiales entre aquellos que se encuentran menos favorecidos, por asuntos de género. Nivelar el terreno de juego significa eliminar o mitigar los elementos discriminatorios incorporados en las leyes, instituciones, estructuras de mercado y tecnología, cuya aplicación se realiza de modo distinto según el género (FAO, 2003: 25).*

El poder analizar estos aspectos a través de diferentes entradas favorecerá contar con varios puntos de vista de una misma realidad. Por ejemplo, en algunos casos, al llevar a cabo el análisis de género en una comunidad, se podrá llegar a la conclusión de que las causas de las inequidades son los hombres. Sin embargo, cruzando esta información con otros aspectos como políticas públicas, se puede llegar a una conclusión más completa en la cual se analice que las normas legales se establecen de forma que las mujeres son sistemáticamente excluidas por barreras invisibles de tipo genérico, siendo este, pues, el nivel en el cual se han de centrar los esfuerzos.

La planificación estratégica es un instrumento ampliamente utilizado para la gestión en el marco del desarrollo local, que nos ayuda a entender, en qué lugar nos encontramos actual-

mente, cómo llegar al que deseamos para un futuro, siendo esta la primera tarea del plan estratégico inclusivo: ¿dónde deseamos que nuestro territorio se encuentre dentro de un tiempo determinado?

Introducir dentro de esta metodología la perspectiva de género puede ayudar a incidir desde un amplio panorama la gestión del territorio a los niveles micro, meso y macro.

Una planificación estratégica con enfoque de género, busca equiparar las desigualdades procurando aminorar las brechas entre unos y otras, en las distintas esferas, y debe reconocer las diferencias en el acceso a los recursos económicos, sociales y culturales.

(Mires, 2010: 5)

La planificación estratégica está muy vinculada a la estrategia de transversalización (comentada en el primer capítulo), a través de la cual se introduciría en las corrientes principales de política e intervención (a nivel político, científico y técnico) los aspectos relativos a la visibilización del papel de las mujeres en el desarrollo, en este caso, de un territorio, con el fin de lograr que las decisiones que afectan al conjunto de la población tengan en cuenta las diferentes necesidades de hombres y mujeres.

Antes de este aspecto, la definición de un posicionamiento propio en la materia que no ocupa sería lo más conveniente antes de transversalizarlo en otras materias. Ubicarse en alguna de las estrategias posibles, pensar tanto la misión como la visión del territorio en este aspecto, y fijarse objetivos de desarrollo, ayudaría a los técnicos y técnicas de una institución a sensibilizarse, a entender las metas, y el cómo se va a llevar a cabo, así como que la perspectiva de género se introduciría en la cultura organizacional.

En la base de la planeación con perspectiva de género se encuentran tres aspectos básicos ya citados, pero que son de gran utilidad. Por un lado, la participación de las mujeres: no suponer que los hombres pueden ser los interlocutores válidos de todos los problemas de un territorio, sea cual sea el tema. En segundo lugar, la aplicación del análisis de género para entender cuáles son las dinámicas de inequidad de la localidad. En tercer lugar, contextualizar la situación del territorio mediante datos desagregados por sexo para poder analizarlos también de manera desagregada. Estos tres aspectos serán suficientes para llegar al punto en el que se defina la misión, visión de una institución o un territorio de

### A modo de ejemplo...

Para introducir la perspectiva de género en la planeación estratégica del municipio de Cojutepeque, El Salvador, se dieron los siguientes pasos (Landa y Herrera, 2006):

- Actualizaron la Plataforma de Mujeres con el fin de conocer las organizaciones existentes en el territorio,
- Llevaron a cabo un diagnóstico de género, con las siguientes etapas: (i) realizaron 100 encuestas aplicadas a hombres y mujeres, (ii) llevaron a cabo 11 talleres sobre la posición y la condición de las mujeres en el municipio, con personal municipal y mujeres líderes, (iii) entrevistaron a instituciones públicas con presencia en el municipio.
- Desarrollaron un proceso de consulta para revisar los resultados del diagnóstico con organizaciones de mujeres y técnicos de ong y municipales, lo cual reportó una valiosa información de tipo cualitativo,
- Contrataron como asesoras a una organización de mujeres. Trabajaron junto a la Secretaría de participación ciudadana, así como tuvieron 10 sesiones de trabajo con el Consejo Municipal. En todas ellas participó la alcaldesa.

manera inclusiva, y así en adelante con el resto de aspectos de planificación.

A la hora de transversalizar, es necesario contar con suficiente información apropiada a este fin. En primer lugar, la desagregación de las estadísticas es un punto de partida sobre el cual se pueden extraer análisis valiosos. Segundo, los estudios específicos que se desarrollen tanto cuantitativos como cualitativos, tendrán que contar con una perspectiva de género.

Si se tiene la voluntad para llevarla a cabo e información relevante, la inclusión de la misma en un plan estratégico territorial no debe ser una tarea complicada, debido a que la herramienta permite la sistematización de la información de una manera ordenada y medible:

- Si el punto de partida es un diagnóstico territorial, se requiere desagregar los problemas y necesidades por sexos, tratando de visibilizar los espacios donde desarrollan sus vidas, necesidades, intereses, acceso y control de recursos, roles, posición relativa en diferentes aspectos del plan, uso diferenciado del tiempo, y cargas adicionales de trabajo para las mujeres en cada actividad.

Analizar la normativa vigente en esta materia relacionada con las medidas tomadas, así como el resto del entorno de igual forma también facilita el proceso. La información debe estar desagregada a nivel cuantitativo y cualitativo.

- Frente a los objetivos de desarrollo, se diseñan metas medibles, temporales y cuantitativas, que ayudan a entender los avances realizados. El imponerse un porcentaje de indicadores de género ayudará a no olvidar los compromisos territoriales en este aspecto.
- La medición se acompaña de una necesaria prueba de logro, a través de las fuentes de verificación. Por ello es necesario que los indicadores de género se refieran a aspectos tanto prácticos como estratégicos. Y que las mediciones se realicen sobre las mejoras en las condiciones de vida de las mujeres, pero también en las modificaciones de patrones patriarcales que competen a toda la sociedad.
- Necesariamente para su ejecución se precisa la elaboración de un presupuesto. Asignar una cuota fija (a veces lo establecen las legislaciones nacionales) para el logro de los indicadores propuestos, diferenciando aspectos prácticos y estratégicos, es una forma de visibilizar y que sean reconocidos los esfuerzos en este aspecto.

El presupuesto en este sentido no necesariamente significa que debe ser gastado en mujeres. Tareas como campañas que visibilicen el papel de la mujer en la historia local, planificación de talleres de juventud y género, destinados a chicos y chicas de colegios o a sus maestros, o la elaboración de un estudio sobre metodologías de conciliación, pueden ser acciones que facilitarán la equidad entre los sexos, cuyo beneficiario directo implica a todo el grupo social.

- En caso de que se haya planificado evaluación ex-ante o ex-post, así como monitoreos periódicos del cumplimiento del plan, se recomienda hacer una valoración de impactos sobre hombres y mujeres de manera desagregada.

Coello (2003) recomienda las siguientes medidas para la inclusión de las mujeres en los procesos de planificación:

- Llevar a cabo un mapeo de organizaciones de mujeres del territorio.
- Convocar a las organizaciones de mujeres al conjunto de reuniones de planificación.
- Facilitar la participación de las mujeres a través de un servicio de cuidado infantil durante las reuniones. Si esto no es posible, realizar las reuniones en horarios que sean más fácilmente compatibles con el trabajo del cuidado infantil (horarios escolares, por ejemplo).
- Hacer un trabajo previo con grupos de mujeres para cualificar su participación en el proceso a través de:
  - La definición de una agenda propia, que recoja sus propios intereses y necesidades y el establecimiento de prioridades sobre las mismas.

- La capacitación en herramientas y conceptos, como por ejemplo: lo que es un plan estratégico, en qué consiste el proceso, cómo se formula un proyecto, etc.
- Escribir los materiales de difusión del proceso (folletos, instructivos, etc.) con un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Solicitar que la representación de las entidades territoriales (juntas comunales, juntas vecinales, etc.) esté compuesta, al menos, por un hombre y una mujer. Es decir, en el caso de que el presidente sea hombre, que las mujeres nombren una representante; y en el caso de que la presidenta sea mujer, que los hombres nombren un representante.

A continuación se presenta una lista de chequeo que facilita la inserción de la perspectiva de género en cada fase de la planeación estratégica, en base a las pautas establecidas en la Guía de Herramientas Municipales para la Promoción del Desarrollo Económico Local de Fundación DEMUCA:

**Cuadro 15**

<b>Criterios para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación estratégica</b>	
<b>Auerdo del proceso con la autoridad local</b>	
1.	¿Se han integrado dentro del documento de justificación aspectos de género?
<b>Convocatoria</b>	
2.	¿Se ha invitado a participar en el proceso de socialización a las organizaciones de mujeres, no solo trabajadoras, sino también de otra índole (como organizaciones de mujeres municipalistas, organizaciones comunales, etc.)?
3.	¿Se ha tenido una sesión de formación o un proceso previo de autoconciencia con las mujeres para fortalecer la calidad de su participación en el proceso?
4.	¿Se cuenta con un mapeo de organizaciones de mujeres adecuado a la convocatoria?
5.	¿Cómo se va a facilitar la participación y calidad de las mujeres en las reuniones? ¿Se ha establecido un servicio de guardería para que puedan dejar por unas horas, su rol reproductivo?
<b>Instalación de la asamblea local</b>	
6.	¿Se está teniendo en cuenta la participación de personas con conocimientos en género en la integración de los equipos técnicos?
7.	¿Tiene la persona responsable de género capacidad de decisión?
8.	¿Si se contrata una consultoría de apoyo, se han introducido aspectos de género en los términos de referencia?
9.	¿El material generado en la asamblea es no sexista? ¿Se está integrando a las mujeres?
<b>Elaboración del diagnóstico económico local</b>	
10.	¿Se ha aplicado el análisis de género?
11.	¿Hemos repasado las preguntas de control del capítulo anterior?
12.	¿Contamos con un análisis desagregado de la información económico-territorial?
13.	¿Hemos sido capaces de conocer estadísticas del territorio desagregadas según género?
<b>Taller participativo: FODA</b>	
14.	¿Se ha realizado una matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) específico para analizar la realidad de las mujeres en el entorno económico? Se aconseja elaborar de manera diferenciada un FODA con mujeres de la región que hayan pasado por un proceso de autoconciencia de género, o con una facilitadora que pueda guiarlas para hacer la matriz específicas de las mujeres en el entorno económico.

*Continúa en la página siguiente*



<b>Criterios para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación estratégica</b>	
<b>Determinación de la visión</b>	
15.	¿Contiene la visión, el punto de vista de las organizaciones de mujeres empresarias y con necesidades de generación de ingresos?, ¿ellas han tenido voz y voto en su elaboración?
16.	¿El cambio de estructuras productivas contempla la potencialidad del rol productivo de la mujer?
17.	¿El cambio de estructuras productivas contempla favorecer la potenciación del rol reproductivo del hombre?
18.	¿Se han definido dentro de los problemas asociados a las tendencias de desarrollo productivo territorial, los de género?
<b>Determinación de los objetivos estratégicos</b>	
19.	¿Se ha introducido algún objetivo estratégico de género?
20.	¿Los objetivos estratégicos en su conjunto, engloban la mejora de la calidad de vida de hombres y mujeres? ¿Podrías revisar cuáles se encaminan más hacia la mejora de condiciones productivas de los hombres, y cuales hacia las mujeres, y cuáles hacia ambos? ¿El balance está equilibrado?
21.	¿Reflejan los objetivos las necesidades de género (prácticas y estratégicas)?
22.	¿Favorece el proyecto, el empoderamiento económico de la mujer?
23.	¿Se ha pensado en el impacto de género que tendrán estos objetivos?
<b>Identificación de programas y proyectos</b>	
24.	¿Se refieren los resultados de programas y proyectos explícitamente a mujeres y hombres?
25.	¿Incluyen los resultados de programas y proyectos, beneficios para mujeres y hombres?
26.	¿Reflejan los resultados de programas y proyectos, las necesidades de género?
27.	¿Se tienen en cuenta las relaciones de género al planificar las actividades?
28.	¿Qué actividades se podrían incluir para mejorar la incorporación de la perspectiva de género en cada proyecto definido?
29.	¿Participan las mujeres como actoras con capacidad de decisión?
30.	¿Se visibilizan las contribuciones de mujeres y hombres al proyecto o programa?
31.	¿Tienen las mujeres acceso y control sobre los recursos del proyecto o programa?
32.	¿Se han presupuestado adecuadamente las estrategias para favorecer la participación de las mujeres y su acceso, igual a los beneficios del proyecto o programa?
33.	¿Está claro qué porcentaje del presupuesto total beneficiará directamente a mujeres y a hombres?
34.	¿Es el presupuesto adecuado para la consecución de objetivos de género?
35.	¿Se ha contemplado la contratación de personal especializado en género?
36.	¿Se ha presupuestado la realización de actividades de sensibilización y formación en temas de género, en el marco del proyecto o de las instituciones involucradas?
37.	¿Permiten los indicadores medir el progreso de objetivos y resultados en relación a mujeres y hombres?
38.	¿Se incluye algún indicador que permita medir el impacto de género en objetivos y resultados?
39.	¿Se cuenta con acciones positivas hacia las mujeres definidas dentro de los programas y proyectos, o como un programa específico?
40.	¿Se involucra a hombres en la construcción de la equidad de género desde los programas y proyectos?
<b>Aprobación y difusión del PDEL y el inicio de la ejecución</b>	
41.	¿Se ha definido un punto focal de género para la coordinación de género de los programas y proyectos?
42.	¿Se ha definido una actividad inicial de sensibilización de género institucional para el equipo técnico que coordinará la ejecución del plan?
43.	¿El personal ejecutor en su conjunto cuenta con sensibilidad de género?
44.	¿Ha sido la perspectiva de género un requisito en el proceso de selección?
45.	¿Se han establecido relaciones institucionales con instancias especializadas que acompañen y asesoren en materia de género, la ejecución del plan?
46.	¿En los comités de seguimiento locales, existen personas formadas en género que puedan velar por los intereses de las mujeres?

# Capítulo 4

---

## POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

---

## POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

---

El análisis de género se puede aplicar en múltiples procesos de planificación y ejecución en el ámbito del desarrollo local, como planificación territorial, sectorial o productiva, definición de estrategia y política, diagnósticos generales o de vocaciones productivas, usos del suelo, organización social, presupuestos participativos, alianzas público-privadas, etc., no obstante, pareciera más pertinente su utilización en procesos de planificación territorial a nivel público, aunque también es aplicable en procesos de tipo productivo y privado.

El presente capítulo se va a dividir en tres subcapítulos: el primero, que tratará sobre las iniciativas locales para la inserción de la perspectiva de género en la gestión pública. En segundo lugar, trataremos iniciativas locales de promoción empresarial, desde la misma perspectiva. Por último, se revisará la inserción de la perspectiva de género en políticas de competitividad territorial.

Estas acciones se pueden integrar en los denominados “Planes de igualdad de oportunidades”, conjunto de compromisos políticos con metas técnicas y sociales y plazos temporales de logro de objetivos, que encuadra el conjunto de medidas que un municipio puede desarrollar de manera ordenada.

### 1. INICIATIVAS LOCALES PARA LA INSERCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Sobre este aspecto se va a revisar tres grupos de acciones necesarias para llevar a cabo la inserción de la perspectiva de género en un municipio:

- Modificaciones legales
- Formas operativas de las políticas de acción positiva
- Políticas sectoriales de género

#### Modificaciones legales

Aunque las autoridades públicas responsables de un territorio cuentan con un marco legislativo nacional, tiene la capacidad para fomentar actuaciones a nivel municipal de tipo normativo. Por ejemplo, pocos municipios en Guatemala cumplen la normativa nacional de emplear el 8% de su presupuesto para acciones a favor del género (esta medida se puede articular a la de creación de puestos de trabajo para mujeres, a través de incentivos a las empresas que contraten mujeres con hogares monoparentales, por ejemplo).

#### Sabías que...

política de transversalización de género: implica la aplicación de la dimensión de género en toda la actuación pública, que reconoce que la participación de mujeres y hombres está condicionada por el sistema de género imperante, por lo que se requiere examinar todas las decisiones políticas y sus efectos previstos y no previstos sobre mujeres y hombres. Se plantea que la responsabilidad de promoverla corresponde al municipio en su conjunto.

Política de igualdad de oportunidades: garantizan la participación de las mujeres en el ámbito público, por medio de la revisión de los marcos legales que eliminen las desigualdades, en la educación y en la formación de las mujeres para desempeñar las actividades públicas y en la promoción de la conciencia de sus derechos.

Políticas de Acción Positiva: son medidas temporales, que se plantean en los ámbitos en que persiste la discriminación y la desigualdad entre mujeres y hombres. Intentan apoyar a las mujeres para el logro de la igualdad de acceso a los puestos de trabajo, a la política, etc. Es un complemento a la igualdad de oportunidades, pero no logra eliminar las discriminaciones que están en la base de la organización social y de la familia (Herrera, 2011).

Para facilitar la integración de este aspecto en la gestión municipal, esta deberá estar sujeta a un marco legal de obligado cumplimiento, siendo responsabilidad del consejo municipal su aprobación. Existen diferentes medias, a continuación se nombran algunas (Herrera, 2011):

#### a. Acuerdo Municipal

Puede tener efecto de aplicación a lo interno de la Alcaldía y a nivel externo. Se registran en el acta de la sesión donde fue establecido. Se toman por mayoría simple.

#### b. Reglamento

Son regulaciones que generalmente se aplican a nivel interno, aunque puede tener un marco de aplicación externa sobre un ámbito específico. Se toman por mayoría simple.

**c. Ordenanza**

Es el instrumento legal de mayor jerarquía que los consejos municipales pueden establecer. Se aplican interna y externamente y regulan diferentes ámbitos de la vida de las localidades. Requieren mayoría calificada para ser asumidos.

**A modo de ejemplo...**

Innovación en el uso de una ordenanza a favor de la conciliación laboral:

Las cuotas se comenzaron a utilizar a nivel político, imponiendo a los partidos la inserción en sus filas de un porcentaje determinado de mujeres. Actualmente, aunque no deja de ser un tema polémico no exento de detractores, no es una herramienta utilizada únicamente para estos fines, sino que existen países donde se han desarrollado normativas que establecen incentivos o multas por el cumplimiento o incumplimiento de las mismas, respecto de cargos directivos de las empresas.

Los sistemas de cuotas y objetivos se imponen cuando la experiencia ha mostrado que dejar en manos de la buena voluntad, los cambios necesarios para lograr la inclusión de la mujeres en puestos directivos, no ha modificado suficientemente las tendencias patriarcales, imponiendo por ello medidas de carácter obligatorio, con horizontes temporales para su cumplimiento. Pueden ser impulsados por gobiernos locales.

El país pionero de este método es Noruega, nación modelo en la implantación de la equidad de género a nivel laboral en la Unión Europea. Este país se autoimpuso contar con el 40% de mujeres en puestos directivos en empresas que cotizaran en bolsa, para el año 2008. España, siguiendo este ejemplo, recomienda la misma cuota para 2015, aunque no impone sanciones, sólo incentivos empresariales a las empresas cumplidoras. Otros países con leyes de cuotas para empresas son Francia, Islandia, o Austria.

**A modo de ejemplo en Nicaragua**

En el 2002, la Red de Mujeres de Matagalpa, concejales locales y otras mujeres trabajaron juntas para promover la creación de esta comisión por el Concejo Municipal. La comisión ha logrado que: se asignen recursos del presupuesto municipal para actividades con mujeres; el plan estratégico municipal incluya un enfoque de género; y se haya aprobado el desarrollo de una política de equidad de género y la creación de una Secretaría Municipal de la Mujer. (One World Action, 2005).

triples jornadas que las mujeres no pueden abandonar al contar con un empleo, así como su falta de capacidades técnicas. La función de estas oficinas es estar muy cerca de los mercados laborales, conociendo las ofertas de empleo vigentes y características de las mismas. Si es posible, pueden establecer convenios de colaboración con las empresas locales demandantes de mano de obra. Son, pues, un enlace entre la oferta y la demanda, que facilita que los puestos de trabajo que se generan estén a disposición de las mujeres.

En caso de que la oferta sea menor que la demanda, como suele ser el caso, la oficina de orientación laboral aconseja a las mujeres sobre cómo mejorar la búsqueda de empleo, por ejemplo, ayuda a redactar el currículum, facilitar los puntos de contratación más activos de la localidad, realización de búsquedas por Internet, adiestramiento para las entrevistas de trabajo, etc.

Más allá de estos aspectos, las oficinas de orientación cuentan con servicios que facilitan el autoconocimiento por parte de las mujeres de sus propias habilidades y destrezas, útiles para la búsqueda de empleo, que muchas veces no se reconocen. Este aspecto está muy relacionado con la propia autoestima y autovaloración de la capacidad de generación de ingresos, incluso motiva las iniciativas emprendedoras.

Si están bien enfocadas, estas oficinas suelen tener resultados muy positivos para reactivar la mano de obra femenina y fomentar el autoempleo, tanto individual como asociativo.

**2. FORMAS OPERATIVAS DE LAS POLÍTICAS DE ACCIÓN POSITIVA:**

**a. Oficinas de Orientación profesional**

Algunas instancias de gestión pública local han implementado las llamadas oficinas de orientación laboral y profesional para mujeres, las cuales tienen la característica de contar con un personal que entiende y es sensible a las dificultades estructurales de género para la inserción de las mujeres en el mercado laboral. Así también, asesoran en casos de dobles y

**b. Formación profesional**

La formación profesional puede ser un servicio más de la oficina de orientación laboral, o bien, constituirse como un servicio adicional. El objetivo es, una vez conocidas las debilidades en formación profesional y ocupacional de las mujeres de un territorio, tratar de paliar estas carencias a través de cursos específicos en alguna temática que responda a la demanda de mano de obra en la actualidad.

Estos cursos tratarán de adaptar la cualificación de las mujeres al mercado de trabajo, siendo por ello más efectivos en materia laboral que las formaciones profesionales de tipo tradicional que se imparten sin tener en cuenta las demandas del mercado, y sin una actualización curricular adecuada en algunos casos.

Si esta es la metodología empleada, se pondría a disposición de las usuarias un número de cursos o talleres muy actuales, con salida laboral inmediata o casi inmediata, cuyos contenidos son muy prácticos, y si es posible, con un título avalado por el Ministerio de Educación o de Trabajo (según cada país). Lo ideal es que estos cursos tuvieran asociadas bolsas de empleo, o algún tipo de enlace con empresas con necesidad de mano de obra.

#### **A modo de ejemplo en Honduras**

A partir de su participación en unas capacitaciones sobre género, la alcaldesa, Reina Lagos ha promovido un estilo de gestión desde las mujeres y que promueve la transparencia y la participación de todas y todos. Para conocer las prioridades de las mujeres se realizó un cabildo abierto sólo para ellas, la cual contó con el respaldo del Instituto Nacional de la Mujer y de la gobernadora del departamento. Además, se han realizado consultas informales a nivel comunitario. Maraíta ya cuenta con una oficina municipal de la mujer y está introduciendo un enfoque de género en su presupuesto. (One World Action, 2005).

Este tipo de servicios también se puede asociar a incubadoras de empresas o instancias similares, y, una vez habiendo definido el plan de negocios como punto de arranque de una microempresa, las mujeres podrían acceder automáticamente a un refuerzo técnico, fortaleciendo sus destrezas, sin caer en el asistencialismo que significa el apoyo económico.

Existen algunas experiencias en que los asesores técnicos profesionales acompañan a las mujeres en sus propios lugares de trabajo (en especial, si se trata de instalación de microempresas), facilitando las tareas de las mujeres con la metodología de aprender haciendo.

#### **A modo de ejemplo en El Salvador**

En 1999, la ciudad de San Salvador adoptó una política de igualdad de género con el objetivo de promover la conciencia y la igualdad de género a lo largo de las estructuras, programas y servicios del gobierno municipal. Aunque se autoriza al Departamento de la Mujer de la Secretaría de Desarrollo Humano y a la Comisión Municipal para la Igualdad de Género a supervisar que la política se cumpla, a la estructura del consejo municipal se le asignó puntos focales de género y de este modo se asegura que las cuestiones de género no se limiten meramente al Departamento de la Mujer. La implementación de la política de género también se fortaleció a través de cursos que trataban las metodologías de análisis de género y la integración del tema a otros cursos de capacitación. Otros elementos clave para la exitosa implementación de la política incluyeron la creación de centros de mujeres y promotores sociales a nivel comunidad así como también los intentos para involucrar a los hombres en las mesas de género de los distritos. (Clulow 2003).

### **c. Planes de conciliación de responsabilidades familiares y laborales impulsados por los municipios**

De una manera no excluyente con lo anteriormente citado, existen otro tipo de apuestas más enfocadas a satisfacer las necesidades estratégicas de género en el ámbito del trabajo como lo es la conciliación laboral, que desde algunas administraciones públicas se apoyan a través de: campañas de sensibilización para población masculina, incentivos para las empresas que implementen medidas de conciliación laboral, o códigos de conducta para empresas familiarmente responsable.

El objetivo de estas medidas es la relación existente entre las limitaciones en la incorporación laboral de la mujer y el ejercicio de su rol reproductivo. En la medida en que se pueda promover un reparto más equitativo de las tareas domésticas familiares, las mujeres podrán optar a una mayor horquilla de posibilidades laborales.

La implementación de este tipo de iniciativas resulta esencial para que las mujeres puedan recorrer con mayor seguridad de éxito, el camino hacia el empleo pleno, equitativo y productivo. Estos programas son un complemento imprescindible de los programas de orientación laboral y sólo con ellos podremos «ramificar» el itinerario para la búsqueda activa de empleo y convertirlo en un auténtico itinerario ocupacional. (Cañizal, 1995: 81).

Sin embargo, si no se hace un adecuado monitoreo y sensi-

#### **A modo de ejemplo en Honduras**

Tras un estudio de corrupción, la municipalidad de Belén Guacho en Honduras decidió, en 2005, implementar un proceso piloto de monitoreo participativo. Se desarrolló una metodología que les permitió a las madres, a los padres, y a los maestros evaluar la calidad del suministro de servicios educativos para la comunidad. Un consejo regional de anticorrupción compuesto de organizaciones de la sociedad civil de seis municipios, como también de organizaciones de donantes colaboró con la capacitación, la auditoría, y la sistematización del proceso. Como resultado directo del piloto de auditoría social, se identificaron y solucionaron importantes irregularidades, incluyendo la contratación arbitraria de maestros e inexplicable diferencias salariales. Un aspecto clave del éxito de esta experiencia piloto fue el compromiso de los gobiernos con la transparencia y la amplia participación ciudadana, asegurando así la participación de mujeres y de hombres. (Näslund-Hadley, 2007).

bilización de los planes de conciliación, pueden terminar por convertirse en planes de conciliación para mujeres, ya que son muchas más las mujeres que optan por algunas de estas medidas como la reducción de jornada, sin llegar a favorecer el reparto equitativo de responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres.

#### **d. Oficinas de la Mujer, o Centros de información y asesoramiento de la mujer:**

- Estos centros cumplen un papel importante en cuanto a visibilización de las mujeres como colectivo específico dentro del territorio, siendo esta una de sus funciones. Suele constituirse como un espacio en el cual las mujeres se reúnen, y trabajan juntas desde su identidad de género.
- Adicionalmente, pueden tener una ventanilla donde se recogen las demandas específicas de las mujeres, por ejemplo, contar con un espacio específico para recepción de demandas por violencia intrafamiliar, siendo allí derivadas a otras instancias de atención especializada; en otros casos, pueden existir abogadas a disposición de casos de abuso o acoso laboral hacia mujeres, revisión de contratos para trabajadoras domésticas, etc.
- Es el lugar del Municipio donde se produce

y difunde información sobre los derechos de las mujeres, se explica, y trata de llevarse a las vidas cotidianas de las mujeres que participan.

- Como parte de este último punto, desde las oficinas de la mujer se organizan eventos de visibilización y socialización de los derechos de las mujeres hacia el resto del municipio y sociedad, a través de la celebración de fechas críticas, marchas de las mujeres, y otros eventos sociales.

#### **e. Comisión de la mujer:**

Espacios encargados de dinamizar las políticas de la mujer del municipio, llevando a cabo una revisión de la ejecución de los planes operativos, presupuesto, apoyando la coordinación de acciones entre departamentos, informando al alcalde... suele estar conformada por una persona responsable en género, y varios técnicos clave en la gestión municipal. Es además fundamental que cuente con la voluntad política de las más altas instancias para que funcionen.

#### **f. Área municipal de la mujer:**

Cuando el proceso de transversalización está políticamente maduro, se puede llegar a crear un departamento específico para el manejo de cuestiones relativas a género. Sus responsabilidades irán desde el diseño de políticas públicas, hasta la formación del personal técnico de otros departamentos, pasando por impulsar propuestas de reformas institucionales para profundizar en la transversalización, diseñar y proponer ordenanzas en esta materia, liderar diagnósticos de género en el territorio, etc.

#### **Políticas sectoriales de género.**

Los municipios pueden crear espacios especializados para trabajar este aspecto, como apéndice a algunas de sus políticas sectoriales generales, en forma de programas o proyectos específicos generalmente dedicados a fortalecer las capacidades de las mujeres en diferentes espacios temáticos.

Un caso típico es que en el departamento o secretaría de inclusión o política social, exista una instancia específica para género, donde normalmente se lleven a cabo aspectos relacionados con las organizaciones de mujeres del territorio. No es tan frecuente, pero a veces se encuentran en otros departamentos parte del personal técnico dedicado a este tema, por ejemplo, en el departamento de proyectos productivos, con

el fin de atender un programa específico de emprendimientos de mujeres con que cuenta el municipio, o de territorio y participación, con el fin de incorporar a las mujeres en los procesos participativos.

### 3. INICIATIVAS LOCALES DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL

La pregunta que se plantea a continuación es ¿cuál puede ser la ganancia de una empresa al tener en cuenta para su planificación interna la perspectiva de género? Si bien una empresa puede entender la inserción de esta perspectiva como parte de su responsabilidad social corporativa, o su implicación con el desarrollo del territorio en el que se encuadra, los procesos de incorporación de estos procesos pueden derivar en beneficios para los propios empresarios.

Este aspecto puede ser reforzado a través de una intervención a nivel de política local adecuada. En primer lugar, el conocer y potenciar las capacidades de hombres y mujeres puede favorecer la productividad de las empresas, tal como se recoge en el siguiente ejemplo:

Se sabe que a determinados grupos de mujeres, como resultado de la educación genérica y la tradición, se les ha asignado y han adquirido determinadas habilidades, implicando que sean innovadoras en ciertas actividades, tal es el caso de la habilidad para hacer cuajadas que poseen mujeres de zonas rurales con tradición lechera. Empresas y cadenas de productos lácteos tienden a menospreciar estas capacidades, a no tener en cuenta el saber hacer de las poblaciones donde están insertas las empresas (Flores, 2006: 26).

En segundo lugar, la división sexual del trabajo puede conllevar a estar despreciando la capacidad productiva de mujeres que acogerían como un reto la oportunidad de un empleo que les permitieran demostrar su valía.

División sexual del trabajo: reparto social de tareas en función del sexo y no de las capacidades, que se traduce en una jerarquización de la valoración social y económica otorgada a las funciones que cada sexo desempeña. Esta valoración se realiza en perjuicio de las tareas asumidas tradicionalmente por las mujeres.

(Méndez, s.a.: 53)

Y tercero, la creación de un clima favorable en el que los trabajadores y trabajadoras sientan que la empresa les valora como hombres y como mujeres, tiene en cuenta sus capacidades, y ajusta horarios para facilitar la conciliación de tareas, repercutirá favorablemente en la productividad de cada persona, fortalecerá el sentimiento de pertenencia y la lealtad hacia la empresa.

Un municipio puede convertirse en el vehículo para la puesta en valor de las mujeres para las empresas locales, potenciando de esta forma su rol productivo y favoreciendo su autonomía económica. La integración de la perspectiva de género en sus iniciativas de promoción empresarial pasará por apoyar el análisis de género sobre tales iniciativas, y la revisión de aspectos a modificar en la gestión para tal fin. Es decir, no basta con indicar a los responsables de las iniciativas empresariales locales el hecho de que deban contratar un cupo determinado de mujeres, sino que el municipio puede llevar a cabo un análisis en profundidad sobre cómo sus iniciativas estratégicas incorporan a las mujeres como beneficiarias de sus procesos, y además, en caso de no hacerlo, cómo debería ser la mejor forma de llevarlo a cabo.

A continuación se presenta un ejemplo sobre la aplicación del género en acciones a favor de la empleabilidad, empresarialidad y la integración de la perspectiva:

#### a. Cadenas de Valor

En este caso, la apuesta estratégica es utilizar el análisis de género para insertar a las mujeres en las corrientes principales de desarrollo económico seleccionadas por los decisores de políticas públicas municipales, sea cual fuere la fórmula idónea en cada territorio.

La idea principal es que, teniendo en cuenta las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres, así como sus roles, estas pueden ser fortalecidas a nivel formativo, técnico, financiero, asociativo, y de empoderamiento, para entrar a formar parte de las dinámicas productivas principales impulsadas en el territorio.

El fortalecimiento de su rol productivo puede conllevar el tener que planificar acciones encaminadas a facilitar su rol reproductivo, como potenciación del sistema de guarderías o comedores infantiles, espacios que también pueden funcionar a partir de asociaciones vecinales o por iniciativa propia en sus lugares de trabajo. Asimismo es importante generar una constante sensibilización a los hombres para potenciar su responsabilidad en las labores domésticas y de cuidado.

Ahora bien, tomando como ejemplo la Cadena de Valor como instrumento de generación de riqueza territorial de manera sostenible, se llevará a cabo una revisión metodológica para incluir el análisis en la descripción de la misma.

La cadena de valor es un sistema productivo fomentado a través de políticas de desarrollo económico local, capaz de producir tecnología adecuada para un territorio, capacita mano de obra, facilita las redes socioeconómicas, y posibilita la disminución de la pobreza, pero, ¿cómo se cruzan estos factores de desarrollo con la perspectiva de género?

El análisis de la cadena de valor equitativa comporta preguntarle a la cadena sobre los aspectos del análisis antes mencio-

nados, siendo conveniente hacerlo durante la fase de diseño. A modo de ejemplo, se describe a continuación en un cuadro resumen, una cadena definida a través de un proyecto de desarrollo local compuesta por proveedores agrícolas (tanto independientes como asociados), una organización de productores, una empresa acopiadora y transformadora local con capacidad para introducirse en el mercado nacional, y procesos de coordinación, cooperación, y negociación entre los diferentes eslabones:



## Cuadro 16

Análisis de género aplicado a la cadena de valor			
Categorías	“Estabón” de la cadena involucrado en el análisis	Preguntas orientadoras	Comentarios
Roles de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proveedores/as independientes</li> <li>• Organización de productores/proveedores</li> <li>• Trabajadores/as de empresa acopiadora y transformadora</li> <li>• Negociación de proveedores con empresa</li> <li>• Negociación de empresa con mercado</li> </ul>	<p>¿Se han contemplado a mujeres como posibles proveedoras en la cadena?</p> <p>¿Cuál es la jornada de trabajo (productivo+reproductivo) de las mujeres proveedoras?</p> <p>¿El lugar de trabajo facilita la conciliación de las labores correspondientes a sus roles?</p> <p>¿Se han buscado medidas de conciliación doméstico/laboral como una guardería en el puesto de trabajo?</p> <p>¿Se han contemplado medidas para que las mujeres puedan también optar a puestos de negociación y que su rol reproductivo no sea un obstáculo?</p> <p>¿Las capacitaciones planificadas han tenido en cuenta el rol reproductivo de la mujer para fijar horas y lugares de encuentro?</p> <p>¿Los roles de hombres y mujeres dentro de la empresa reproducen sus roles tradicionales?</p> <p>¿La empresa cliente tiene alguna norma establecida para favorecer proveedores equitativos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La participación de la mujer en labores productivas puede acarrear que duplique y triplique jornadas si no se tiene en cuenta medidas para paliar su trabajo reproductivo. Sería aconsejable conocer las horas de trabajo diarias y encontrar fórmulas de conciliación.</li> <li>• Por otro lado, el tener los lugares de trabajo lejos de sus hogares implica dejar a sus hijos solos durante horas.</li> <li>• Se puede fomentar activamente el involucramiento de los hombres en las labores domésticas para facilitar la salida de las mujeres a sus puestos de trabajo.</li> <li>• Una distribución de las responsabilidades basada en competencias y no en roles tradicionales ayudará a romper barreras sociales de género a la vez que favorecerá el rendimiento empresarial.</li> </ul>
Acceso y control sobre recursos y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización de productores</li> <li>• Empresa acopiadora</li> <li>• Espacio doméstico de los proveedores (impacto en el acceso y control de recursos)</li> </ul>	<p>¿Están las mujeres accediendo a la tecnología tanto como los hombres?</p> <p>¿Se han identificado barreras de acceso al trabajo en la empresa por el hecho de ser mujer?</p> <p>¿Hay diferencias salariales entre hombres y mujeres?</p> <p>¿Hay diferencias en cuanto al acceso a puestos de responsabilidad por el hecho de ser mujer?</p> <p>¿Cómo está repercutiendo en las rentas domésticas, el salario de la mujer?</p> <p>¿Hay acceso a las nuevas oportunidades generadas en la empresa de productores para las mujeres?</p> <p>¿Quién tiene el control sobre las negociaciones con los clientes?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si fuera posible, sería interesante analizar cómo los beneficios de esta cadena revierten sobre hombres o mujeres, es decir, en algunos casos, la mujer aunque comienza a recibir su salario, lo tendrá que gastar en la manutención ya que el hombre al conocer este dato, no aportará el suyo para el mantenimiento familiar.</li> <li>• Es posible que se detecten barreras a la promoción de las mujeres en presencia de hombres, en ese caso sería interesante analizar la posibilidad de establecer acciones positivas a su favor.</li> <li>• El asegurarse de que la mujer también asista a clases de formación en tecnologías, producción y mercado, asegurará el acceso a estos recursos, la equidad en la toma de decisiones y potenciará su empoderamiento personal.</li> </ul>

Continúa en la página siguiente

Análisis de género aplicado a la cadena de valor			
Categorías	“Eslabón” de la cadena involucrado en el análisis	Preguntas orientadoras	Comentarios
Necesidades prácticas e intereses estratégicos de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proveedores/as independientes</li> <li>• Organización de productores/proveedores</li> <li>• Trabajadores/as de empresa acopiadora y transformadora</li> <li>• Negociación de proveedores con empresa</li> <li>• Negociación de empresa con mercado</li> </ul>	<p>¿La cadena de valor responde a las necesidades de los hombres, de las mujeres, o de ambos?</p> <p>¿Se han introducido medidas que faciliten la respuesta a necesidades estratégicas de género?</p> <p>¿Se han contemplado medidas que equiparen las capacidades de los hombres y los de las mujeres?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habrá que conocer previamente las necesidades específicas de hombres y mujeres y balancear las acciones para lograr el mayor equilibrio posible.</li> <li>• Que un proyecto sea de desarrollo productivo no significa que no contemple un problema detectado en el territorio que no esté directamente relacionado con la dinamización económica.</li> <li>• Se pueden transveralizar acciones detectadas por las mujeres como necesidades estratégicas (como violencia intrafamiliar) o prácticas (como analfabetismo), aprovechando el trabajo conjunto de hombres y mujeres a través de la organización (como charlas sobre masculinidades, aspectos de planificación familiar, etc.).</li> </ul>
Factores influyentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización de productores/proveedores</li> <li>• Trabajadores/as de empresa acopiadora y transformadora</li> </ul>	<p>¿Se reconoce socialmente que la empresa trabaja con estándares de género?</p> <p>¿Se han tenido en cuenta los aspectos culturales para apoyar la organización campesina con perspectiva de género?</p> <p>¿Existe el mismo acceso a crédito o fuentes de financiamiento por parte de hombres y mujeres para invertir en sus fincas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se revisarán los factores externos que pueden favorecer o problematizar el trabajo con equidad de género, con el fin de establecer medidas correctivas, convenios de colaboración, etc.</li> </ul>
Participación en la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización de productores</li> <li>• Empresa acopiadora</li> </ul>	<p>¿Se están generando liderazgos femeninos?</p> <p>¿Se ha generado una dinámica de escucha a hombres y mujeres por igual en la asociación de productores?</p> <p>¿Con qué recursos (no económicos) cuentan hombres y mujeres, para poner a disposición de la cadena de valor?</p> <p>¿La información de mercado está disponible para hombres y mujeres de igual forma?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La participación debería derivar en un proceso de empoderamiento tanto de hombres como de mujeres, monitoreado y propiciado.</li> <li>• La generación de liderazgos y participación de las mujeres podrá ser interpretado como una disminución del poder masculino.</li> </ul>

#### 4. POLÍTICAS PARA LA COMPETITIVIDAD TERRITORIAL

En este apartado se va a explicar qué significado tiene la innovación en materia de género. En primer lugar, recordamos lo que ya se ha explicado a lo largo del texto en torno al significado de la estrategia de transversalización, en el sentido de integrar a la corriente principal del desarrollo económico y productivo a las mujeres.

Las políticas de acción positiva o específicas para mujeres deberían tener como objetivo final poner al mismo nivel de oportunidades, capacidades, e iniciativa a mujeres y hombres, para insertarse en las dinámicas propuestas por los entes decidores de políticas a nivel territorial.

En algunos casos sistematizados, cuando el trabajo en este aspecto se ha limitado a apoyar iniciativas productivas sin capacidad de éxito en el largo plazo, si bien se obtienen logros, estos no han sido suficientes para sacar de la pobreza a las mujeres. Así lo expresa la ONG Las Dignas, de El Salvador, como aprendizaje en materia de género en procesos de desarrollo económico local:

*En los últimos años hemos implementado más de treinta proyectos generadores de ingresos con mujeres rurales pobres, en la producción para el autoconsumo familiar y para la venta (actividades agrícolas y pecuarias, huertos frutales, panadería, artesanías, costura) y en los servicios comunitarios y familiares (tiendas, molinos, guarderías, comedores). Las mujeres han participado en las diversas etapas de su diseño y ejecución, y ello les ha supuesto cambios importantes en sus vidas: salir del estrecho marco del hogar, encontrarse con otras mujeres e impulsar soluciones a sus necesidades, interlocutar con otros agentes sociales, resolver problemas nuevos... Han ganado seguridad y autoestima, tienen un nuevo protagonismo en la comunidad, se hace visible para su familia el aporte que realizan. Se sienten importantes.*

*Todo ello, con ser muy valioso, no ha logrado revertir algunas de las limitaciones que presentan las actividades generadoras de ingresos para las mujeres. Debemos reconocer que nuestros proyectos se ubican por lo general en áreas marginales de la economía, precisamente las más susceptibles de ser arrasadas por la crisis económica, la inflación o las políticas de austeridad. En general, producen bienes para el consumo de sectores empobrecidos y no bienes duraderos, intermedios o de capital. Como incorporan a los productos escaso*

*valor agregado, tienen muy pocas posibilidades de acceder a los créditos del sistema financiero nacional y a los programas internacionales de apoyo a las microempresas. Su baja productividad y su gran dependencia de las ayudas externas, hacen dudar sobre su capacidad de autosuficiencia.*

*Por otro lado, cuando incorporan actividades de capacitación, los proyectos productivos no apuntan a calificar la mano de obra de modo que las mujeres puedan acceder a otras ocupaciones mejor remuneradas o no tradicionalmente femeninas. Tampoco suelen tomar en cuenta el rol reproductivo de las trabajadoras y por tanto, no incorporan a sus costos de operación la creación de los servicios colectivos (guarderías, lavanderías, comedores) que aligeren el trabajo doméstico de las mujeres integradas a los proyectos. En resumen, ponen más énfasis en cómo las mujeres pueden obtener algún pequeño ingreso que en cómo ellas consiguen empleos estables, salarios dignos, ganancias para sus empresas y autonomía económica.*

*Cuando iniciamos estos proyectos confiábamos en que serían buenos instrumentos para organizar a las mujeres. Hemos comprobado que no sólo no les generan ingresos permanentes y adecuados, sino que tampoco potencian la organización estable de las mujeres. Lo que puede lograrse con ellos —si cuentan con apoyo y capacitación, con seguimiento y constancia— es fortalecer su auto-estima y reforzar su identidad de productoras o trabajadoras. Pueden ayudarles a construir nuevas formas de relacionarse con el dinero, a que descifren las características del mercado, a que descubran la lógica del capital. Pueden ser una escuela que permita a las mujeres acumular experiencia y seguridad para asumir otros retos. Pero no podemos pedirles más de lo que pueden dar. Estamos convencidas de que los pequeños proyectos productivos y de servicios no pueden sustituir la actividad organizadora de las mujeres ni sus demandas y movilizaciones ante las instituciones estatales.*

*De nuestra experiencia concluimos que no con la implementación de pequeños proyectos vamos a resolver la desigualdad entre mujeres y hombres, en cuanto al acceso a los recursos y al poder económico. No con miles de pequeños proyectos, ineficientes e inestables en su mayoría, vamos a integrar a las mujeres al desarrollo económico, ni vamos a sacarlas de las estadísticas que las presentan como las más pobres de los pobres (Murguialday, 2011).*

Las mujeres no pueden quedar fuera de las dinámicas de innovación territorial por el mero hecho de ser mujeres. El establecer mecanismos de “innovación con perspectiva de género” en los municipios u otros entes encargados de políticas territoriales, sería convertir un proceso de innovación productiva en uno, que también fuera de innovación social necesario para permitir resultados y transformaciones sociales sostenibles en el tiempo.

Según los procesos en los que se insertan las empresas de mujeres, se tipifican tres tipos (Las Segovias, 2002: 6):

- Micronegocios: las mujeres actúan con una lógica económica de reproducción simple o sobrevivencia.
- Negocios familiares: son actividades intermedias entre la lógica de sobrevivencia y la lógica empresarial.
- Negocios empresariales: las propietarias de estos negocios tienen una lógica de reproducción ampliada o empresarial. Su actividad está en función de rentabilizar al máximo el capital de trabajo, sus saberes generacionales y su especialización académica, como bienes abundantes.

Por ejemplo, las mujeres en ocasiones son portadoras de saberes ancestrales que han pasado de madres a hijas, y que siguen utilizando en el medio doméstico, que utilizan como mucho para sacar algo de dinero a nivel subsistencia, con poca inversión. Algunos de estos saberes pueden convertirse en innovaciones de producto, si se revierten hacia una idea de negocio a través de inversión, técnica, financiera y se estructura en forma de plan.

*Un estudio realizado en Uruguay, en el que se analiza el comportamiento innovador de empresas*

*exitosas, muestra que si bien en algunos casos las actividades de innovación pasan fundamentalmente por la inversión en maquinaria, equipo o ambos, en otros predominan los cambios en los productos, la introducción de marcas, los procesos orientados a lograr mejoras de calidad y las estrategias de comercialización y distribución.*

*En la mayoría de los casos, la capacidad innovadora se ha basado en el aprendizaje, la creatividad, la organización empresarial, la forma de adaptarse a las necesidades del medio, la diferenciación de productos y la atención brindada al cliente.*

*Las actividades personales de aprendizaje realizadas por la mayor parte de las empresarias, ya sea en relación con el proceso mismo de producción o con la gestión y administración empresarial, son un componente importante y un elemento fundamental en el proceso de aprendizaje de la empresa.*

*Otro de los componentes es la contratación de asesores técnicos con las capacidades requeridas para desarrollar actividades innovadoras y la participación en investigaciones en interacción con el entorno. Dicha interacción ha sido fuente de información, financiamiento, donaciones y asesoramiento técnico. Así mismo han facilitado la realización de investigaciones específicas, la presentación a concursos y la asistencia a ruedas de negocios en el exterior; entre otras actividades (Espino, 2005).*

A continuación se resumen el conjunto de medidas para la competitividad con enfoque de género que propone Martínez (2005), para El Salvador:

**Cuadro 17**

<b>Políticas encaminadas a favorecer la competitividad territorial con enfoque de género</b>	
<b>Niveles</b>	<b>Propuestas</b>
Meta	<p>Las políticas municipales deben elaborarse con el objetivo de debilitar los estereotipos de género que predominan en el nivel meta de la competitividad, y promover nuevos valores y actitudes respecto al rol de las mujeres en la sociedad, que sean compatibles con la equidad en el plano económico.</p> <p>Creación de una Comisión para la Equidad de Género, para identificar los principales obstáculos que impiden avanzar en las distintas áreas que conforman la equidad entre hombres y mujeres, y que elabore una propuesta de erradicación de dichos obstáculos, principalmente en el plano económico</p>
Macro	<p>Reformas en el presupuesto municipal, que permita hacer visible la contribución económica de las mujeres en la producción de bienes y servicios del ámbito reproductivo o doméstico.</p> <p>Se debe avanzar hacia una situación en la cual la política impositiva recupere su función de redistribución del ingreso. Trascender a esta situación implica por una parte, la revisión de la política fiscal para asegurar la existencia de una estructura de impuestos que sea menos regresiva para las mujeres; asegurando que las necesidades e intereses de las mujeres, sean considerados en la política de gasto público.</p>
Meso	<p>Territorialización del Instituto Salvadoreño del Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) y de la Política Nacional de la Mujer, para transformarlos en instrumentos efectivos para la promoción de la equidad de género en El Salvador, particularmente en el área de la competitividad de la economía.</p> <p>Definición de una Política Nacional de Ciencia y Tecnología con enfoque de género, y fortalecimiento de la institucionalidad del Concejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) para dotarlo de capacidades, recursos y competencias para promover un desarrollo tecnológico sin brechas de género.</p> <p>Revisión de la Política de la Micro y Pequeña Empresa para incorporar transversalmente un enfoque de género en todas las intervenciones de esta política, a fin de promover de manera equitativa el desarrollo y la competitividad de este segmento empresarial, principalmente de las microempresas.</p> <p>Fortalecimiento de la participación de mujeres empresarias en las organizaciones gremiales del sector privado y/o apoyo a la creación de organizaciones empresariales femeninas. Este fortalecimiento debería incluir el apoyo para desarrollar capacidades de análisis de la realidad económica de las mujeres empresarias, desde una perspectiva de género y el posicionamiento de una agenda económica propia.</p>

*Continúa en la página siguiente*

Políticas encaminadas a favorecer la competitividad territorial con enfoque de género	
Niveles	Propuestas
Micro	<p>Políticas públicas orientadas a aminorar la carga que representa el trabajo doméstico sobre las mujeres, particularmente de aquellas que se desempeñan en actividades empresariales y laborales, tanto en el sector formal como en el sector informal de la economía.</p> <p>Estas políticas públicas deberían considerar: el funcionamiento de una red de centros integrales de cuidado y desarrollo infantil, adaptados a los horarios de las mujeres; el establecimiento de incentivos a hombres dispuestos a compartir el trabajo doméstico en los hogares, incluyendo el permiso de paternidad; la institucionalización de un programa de almuerzos escolares gratuitos opcionales en las escuelas públicas; y la creación en los municipios, de centros de servicios para la economía doméstica, que presten a las familias servicios de lavandería, preparación de comida, limpieza, reparaciones hogareñas, etc., a bajo costo.</p> <p>Programas de apoyo a la empresariedad con enfoque de género, que partan de la identificación de elementos y factores que inciden en el proceso emprendedor de las mujeres (gestación, lanzamiento y funcionamiento inicial de la empresa), y que contribuyen u obstaculizan el desarrollo de empresas dinámicas. Esto con el objetivo de incorporar en el diseño de estos programas medidas orientadas a eliminar y/o compensar los obstáculos que actualmente limitan a las mujeres la creación de empresas dinámicas.</p> <p>Apoyo a la creación de empresas asociativas o solidarias de mujeres, principalmente en segmentos productivos de alto valor agregado, para facilitar el surgimiento de ventajas competitivas dentro de una misma cadena de valor, para aumentar la productividad por la vía del aprovechamiento de las economías de escala y/o para facilitar la formación y el acceso de las mujeres a redes personales, institucionales y comerciales.</p> <p>Canalizar hacia las empresas propiedad de mujeres, servicios financieros y no financieros, con perspectiva de género. Esto implicaría que estos servicios sean adaptados en contenido, lenguaje, ejemplos, modalidades de prestación y horarios a las características y requerimientos de las mujeres.</p> <p>Fortalecer institucionalmente, el Fondo Solidario para la Familia Microempresaria Salvadoreña (FOSOFAMILIA), para asegurar una mayor cobertura en la atención de mujeres microempresarias, principalmente de las microempresarias que no cuentan con garantías para respaldar sus créditos y para aquellas que muestren interés en crear una nueva empresa y/o trasladarse hacia sectores productivos no tradicionales para mujeres. Este fortalecimiento debería incluir: desarrollo de metodologías crediticias innovadoras para la atención de mujeres empresarias; canalización de servicios no financieros para apoyar el desarrollo de los negocios; fomento de la organización de las mujeres empresarias; creación de un fondo de garantía para créditos de mujeres; promoción de sistemas de seguros para mujeres contra riesgos de enfermedad, violencia, y otras eventualidades; fondo para la innovación y transferencia tecnológica, etc.</p>

Fuente: adaptación a partir de Martínez, 2005: 24-25.

## FIN DEL MÓDULO 2

### PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN:

Bajo tu punto de vista, ¿qué medidas debe acompañar un plan de inserción de la mujer en el mercado laboral? ¿Qué problemas puede acarrear esta política a nivel intrafamiliar? ¿Cuál crees que sería la apertura y accionar de tu municipio si se planteara una política de este tipo?

¿Conoces las diferencias de género a nivel laboral y empresarial del municipio en el que trabajas? ¿Cuáles son las causas y las consecuencias para las mujeres (culturales, sociales, económicas, psicológicas, familiares...) de las mismas?

### EJERCICIOS DE APOYO:

Sobre el “taller para la formulación de políticas locales de empleo en los territorios participantes” trabajado en este módulo, trabaja las medidas que podrían implementarse para que las políticas cuenten con una adecuada perspectiva de género.

Sobre el “taller para la formulación de políticas locales de empleo en los territorios participantes” trabajado en este módulo, trabaja las medidas que podrían implementarse para que las políticas cuenten con una adecuada perspectiva de género.

Imagina que eres el encargado del departamento de capacitación y formación de tu municipio, el cual tiene como responsabilidad crear la política, el plan de acción, y el perfil de beneficiarios para poner en marcha el departamento. Cuenta con dos personas bajo tu responsabilidad. Elabora las recomendaciones de género para cada una de las fases de trabajo.

### BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA DEL MÓDULO:

- Género y actores sociales en el enfoque territorial del desarrollo rural.  
[http://www.fidamerica.org/admin/docdescargas/centrodoc/centrodoc\\_1058.pdf](http://www.fidamerica.org/admin/docdescargas/centrodoc/centrodoc_1058.pdf)
- Un marco de análisis para el fomento de las políticas de desarrollo productivo con enfoque de género.  
<http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/6/23666/lcl2437e.pdf>
- FAO. ASEG. Manual Nivel Macro. El análisis de género en el sector de las políticas y de los programas macroeconómicos y agrícolas.  
<http://www.fao.org/docrep/012/ak229s/ak229s00.pdf>
- Políticas municipales para la equidad de género. Manual de creación, funcionamiento y gestión de las unidades de la mujer. ISDEMU, El Salvador, 2011.  
[http://www.sistemamipro.com/documentos/doc\\_347\\_MANUAL%20DE%20GENERO%20PART1.pdf](http://www.sistemamipro.com/documentos/doc_347_MANUAL%20DE%20GENERO%20PART1.pdf)
- Agenda Económica de las Mujeres Nicaragua.  
[http://genero.pnud.org.ni/files/documento/1265927667\\_Agenda%20economica%20concertadas-1.pdf](http://genero.pnud.org.ni/files/documento/1265927667_Agenda%20economica%20concertadas-1.pdf)
- Agenda Económica de las Mujeres el Salvador.  
<http://www.pnud.org.sv/2007/content/view/537/122/>
- Guía para la igualdad de género en el Municipio.  
[http://www.redmujer.org.ar/articulos/art\\_11.pdf](http://www.redmujer.org.ar/articulos/art_11.pdf)
- Herramientas para la institucionalización de género en la gestión municipal.  
[http://www.sistemamipro.com/documentos/doc\\_347\\_MANUAL%20DE%20GENERO%20PART1.pdf](http://www.sistemamipro.com/documentos/doc_347_MANUAL%20DE%20GENERO%20PART1.pdf)

## MÓDULO 3

### DISEÑO DE LA PROPUESTA DE PROYECTO

**Integran este módulo los siguientes capítulos:**

- **Sistematización de experiencias exitosas**
- **Verificación del proceso de transversalización**

**Introducción al capítulo:**

En este capítulo revisaremos estudios de caso que ilustran los aspectos teóricos analizados anteriormente. Los pertenecientes a Centroamérica y el Caribe han sido sugeridos por un grupo de expertas regionales en género y desarrollo local que han enriquecido la totalidad del documento con desde su experiencia:

**NICARAGUA:**

- Cadenas de valor en el sector lácteo con enfoque de género. León, Chinandega.
- Centro de Mujeres Xochilt Acalt Larreynaga.

**EL SALVADOR:**

- Ciudad Mujer. Varios municipios del país.

**HONDURAS:**

- Experiencia de la incorporación del enfoque de género en la municipalidad de La Esperanza, Intibucá.
- Turismo en la comunidad de Toncontín.

**ESPAÑA:**

- Experiencia en empresa de servicios de ensamblaje. Aragón.
- Experiencia en capacitación y uso de TICs para la inserción laboral. Lérida.

Adicionalmente se revisará la malla institucional de género como herramienta para verificar el proceso de transversalización.



# Capítulo 5

---

## SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EXITOSAS

---

**1. CASO:** Cadenas de valor en el sector lácteo, con enfoque de género

Caso: Cadenas de valor en el sector lácteo, con enfoque de género	
Resumen	En 2005 los gobiernos de Nicaragua y los Estados Unidos —a través de la Corporación Reto del Milenio (MCC)— firmaron un convenio de cooperación, para atender a 23 municipios de los departamentos de León y Chinandega, con acciones en diversos componentes, uno de ellos, el Desarrollo de Negocios Rurales, el cual integró una línea de intervención en materia de género. De acuerdo con lo establecido en la Política de Género del MCC y la Estrategia de Género del proyecto, se plantea como imperioso el realizar análisis de género en las cadenas de valor, que permitan identificar las barreras de la equidad así como proponer medidas para mitigarlas.
País	Nicaragua
Tomado de:	<a href="http://www.cuentadelmilenio.org.ni/">http://www.cuentadelmilenio.org.ni/</a> ; y CARE; CRM; y Technoserve (2010).

El objetivo de esta iniciativa es: “garantizar que hombres y mujeres tuviesen un desarrollo equitativo en el acceso a los recursos, oportunidades y toma de decisiones en todas las actividades del proyecto”.

Por ello, desde el proyecto se contempló que en cada eslabón de la cadena: producción primaria, acopio, procesamiento y comercialización, se debía:

- Promover la participación de grupos de mujeres con el fin de incrementar su capacidad empresarial. La meta numérica fue del 20% de mujeres participando del total de beneficiarios del proyecto.
- Crear condiciones para que las mujeres asumieran responsabilidades en puestos claves de sus empresas y estructuras organizativas del Conglomerado Ganadero.
- Tanto el personal técnico del proyecto como los productores y productoras debían ser capacitados en temas específicos de género a fin de promover un conocimiento y desarrollo más justo e igualitario entre mujeres y hombres.
- Al interior de las familias, todas y todos pudiesen tener acceso y oportunidades para salir de la pobreza y gozar de bienestar económico y social.
- A su vez, sugirió prever procesos de concienciación en género para los actores involucrados del conglomerado lácteo en Occidente.
- Identificó durante la construcción de la estrategia, que en la actualidad los roles que desempeñaba la mujer estaban desvalorizados, no tenían poder, ni participaban en las decisiones relacionadas con el uso, manejo y control de los recursos. Asimismo enfatizó que la equidad es condición para aprovechar las capacidades y habilidades diferenciadas de hombres y mujeres en función de procesos de desarrollo.
- Definió que el proyecto promovería que las mujeres pudieran tomar un papel activo en instituciones del conglomerado y los negocios, y participaran en actividades de desarrollo de capacidades para que tuviesen la oportunidad de desarrollar aquellas actividades que les aumentara su autonomía económica, personal y colectiva.
- Por otro lado contempló, que en el nivel del conglomerado se formaría un Comité Técnico para desarrollar, poner en ejecución y supervisar una estrategia integrada.

Como punto de partida señaló la necesidad de realizar un análisis de género para detectar las limitantes y acciones necesarias para promover la equidad en el proyecto, partiendo de las necesidades prácticas y estratégicas diferenciadas. Finalmente estableció metas para lograr la equidad dentro del proyecto. Estas fueron:

- 30% de participación de mujeres en todas las intervenciones.
- 40% de títulos saneados beneficien a mujeres con propiedad individual o mancomunada.
- Organizaciones contratadas para el desarrollo de conglomerados obligación de hacer análisis de género previo al diseño de acciones.
- Normativas que aseguren equidad en contratación, acceso a servicios y el monitoreo.

El resultado del análisis de género, en el sector de la ganadería arrojó que:

- a) En el eslabón productivo, las mujeres dueñas de fincas y de animales son un 15 %, y participan en 14 de 24 actividades de producción de leche. Así mismo, las productoras toman, en muchos casos en consenso con los esposos, decisiones sobre nuevas inversiones. Las esposas de productores se dedican a labores de transformación y generalmente agregan valor agregado a la leche aportando alimentos e ingresos a la familia a partir de la venta de subproductos.
- b) En acopio y procesamiento. En territorios con potencial para la industrialización de lácteos, casi toda la producción es destinada para la venta a procesadoras industriales, por ser dueños de la tierra los ingresos son controlados por los hombres, estos controlan ingresos de sub productos de la leche, toman decisiones sobre bienes y recursos en esta actividad.
- c) Una parte importante de los negocios de procesamiento artesanal están en manos de mujeres, y la mayoría de ellos operan con poco capital, pocos volúmenes y poca tecnología aún cuando son relevantes en términos de valor agregado, empleo y reducción de pobreza. Estos negocios generan ingresos propios, y para la familia ahora tienen más clara la definición de los negocios, ingresos y de su uso/control a lo interno de las familias.
- d) En cuanto a la comercialización, en territorios que tienden a la industrialización de lácteos, casi toda la producción es destinada para la venta y los ingresos son controlados por los hombres por ser dueños de la tierra.

Además, el análisis de género encontró que la intervención original de la CRM estaba centrada en el eslabón de producción y comercialización de leche fría destinada a plantas industriales, por lo que en sus conclusiones advirtió que este sesgo podría en un futuro afectar negativamente el empleo de centenares de procesadoras(es) artesanales e impactar negativamente indicadores de generación de empleo.

Para minimizar estos posibles impactos negativos se desarrolló una estrategia que contempló la caracterización de los negocios artesanales de procesamiento, y se diseñó un modelo de atención para mejorar la competitividad de estos negocios principalmente en manos de mujeres. Al aplicar estas medidas la CRM amplió y profundizó el ámbito de su intervención procurando con ello balancear el desarrollo de todo el conglomerado, y en términos de género hacer más equitativo su impacto.

Tomando en consideración la masculinización de la actividad ganadera se buscó minimizar las fricciones propias de los cambios en las relaciones de poder empleando un enfoque sistémico, según éste, si una o más personas de un grupo modifican su visión de sí mismas y de su relación con las otras, puede alcanzar cambios capaces de modificar la estructura relacional de todo el sistema, y por ende la conducta de sus miembros.

En esta perspectiva la pareja y la familia son sistemas con modelos de relaciones cambiantes, el trabajo en equidad enfatizó en que al mejorar la misma se mejoraría la familia en su conjunto. También se movió el énfasis de la sensibilización, de lo abstracto a lo concreto, y de lo privado a lo público.

El programa de género de la CRM desarrolló capacitaciones para el desarrollo empresarial, a partir de éste se sensibilizó en los asuntos relativos a este aspecto, por ejemplo trabajando con clientes y clientas el aporte económico de todos los miembros de la familia a los ingresos familiares.

El equipo técnico en pleno participó en la construcción de la estrategia de género y de manera continua se trabajó la desconstrucción de las identidades masculinas patriarcales. Esto permitió la apropiación del tema y el compromiso personal. La ejecución de esta estrategia en la CRM obedeció en gran medida al impulso de las propias productoras, quienes se movilizaron y presentaron una propuesta de inclusión durante el proceso de consultar.

Es importante resaltar que, detrás de los resultados se intuye que hubo una desmitificación con respecto a la participación de la mujer en el sector lácteo, principalmente desde el eslabón finca, porque sí, han participado activamente, solo que lo han hecho “tras el telón”.

Otro elemento importante es que se debe relativizar el porcentaje numérico de participación de mujeres 23%, porque éste es un dato indicativo y cuantitativo, pero la calidad de la participación de las mujeres fue mucho más trascendental en el resultado de este proyecto. Con certeza se puede afirmar que estos resultados no hubiesen sido los mismos sin la integración del componente de género al proyecto.

Las mujeres reconocen también que fueron escuchadas y con ello posicionarse y visualizarse.

## Conclusiones

En términos productivos, se evidencian beneficios e impactos diferenciados para mujeres:

- El proyecto de la CRM logró elevar la productividad de 1,803 productores de los cuales el 23% fue a mujeres.

- Con relación al año base, estas productoras y productores incrementaron la calidad de la leche hasta en un 70%, y su producción, por vaca por día, hasta en 0.71 litros. Multiplicado por las vacas en ordeño registradas por el programa equivale a un incremento en la producción de la región de 14.000 litros.
- En cuanto a ingreso obtuvieron un incremento anual aproximado de 672 dólares.
- Para alcanzar estos resultados en el eslabón productivo la CRM a través de TNS capacitó 2,019 productores (23 % son mujeres), distribuyó igual número de equipos para detectar mastitis, implementos para ordeño limpio, materiales para construir salas de ordeño. Con el apoyo brindado a los productores se lograron mejorar la alimentación del ganado con la siembra de 5,020 manzanas de pasto, 897 de caña de azúcar, 330 de leguminosas, un 70% de los y las productoras utilizaron sales minerales en la alimentación de su ganado.
- Los técnicos y técnicas del proyecto realizaron 11.948 visitas individuales de asistencia, 46,700 diagnósticos reproductivos además de capacitaciones grupales en administración de fincas, alimentación, sanidad animal, reproducción, buenas prácticas de ordeño.
- En el eslabón de Acopio se han almacenado y comercializado con plantas industriales un volumen considerable de leche refrigerada de primera calidad. Para conseguirlo se capacitó al personal de los centros en técnicas de administración, buenas prácticas de manufactura, saneamiento, análisis de calidad de leche, transportación. Un tercio de los centros de acopio de leche están siendo administrados por mujeres.
- En la actualidad funcionan dos rutas Ruta de Acopio, 1a primera con 4 Centros de Acopio de Leche Operando, y 2 Centros en Construcción. La segunda Ruta de Acopio comprende: 5 Centros de Acopio de Leche Listos para Operar, 1 Centros en Construcción, y 1 Centro en Proyecto.
- En el eslabón de procesamiento artesanal, se ha brindado asistencia técnica a 42 Plantas Procesadoras artesanales locales con asistencia técnica, de las cuales la mitad pertenecen y son administradas por mujeres. A ellas se les ha entrenado en buenas prácticas de manufactura, saneamiento, elaboración de nuevos productos, análisis de calidad de leche, empaque y etiquetado.
- El 20% de quienes recibieron capacitación técnicas son mujeres, mientras que 25 productoras accedieron a crédito de la banca comercial, la meta fue de 15, esto significa 60% del total.
- Así mismo se ha mejorado la participación y posición de las mujeres en puestos claves en las empresas en el conglomerado ganadero. En el 100% de las juntas directivas de las comisiones del conglomerado tienen presencia las mujeres, la meta era de un 10% de comisiones, al igual el 100% de las asociaciones de procesadoras y de centros de acopios tienen entre sus directivas la presencia de mujeres. El 31% son lideresas de las 11 comisiones que conforman el conglomerado.
- Está funcionando 1 red empresarial horizontal con enfoque de género con mujeres procesadoras del municipio de El Sauce y se conformó una cooperativa de mujeres en la comunidad de Israel, Municipio de Villanueva. También se ha transversalizado el enfoque de género en todas las herramientas administrativas del Proyecto tales como sistema de monitoreo. Se desarrollaron 6 sesiones de capacitación al personal técnico.
- Para fortalecer la asociatividad de las clientas del proyecto se establecieron interinstitucionales para agilizar la legalización de cooperativas y el acceso a otros servicios de capacitación y servicios técnicos.

## 2. CASO: Proyecto Ciudad Mujer

Caso: Proyecto Ciudad Mujer	
Resumen	Se trata de una política del orden central que cubre varios territorios de El Salvador. Ciudad Mujer, es un programa presidencial coordinado desde la Secretaría de Inclusión Social que descansa en cuatro pilares: la atención integral a la violencia de género, la salud sexual y reproductiva de las mujeres, el empoderamiento económico de las mujeres, y la promoción y difusión de la autonomía de las mujeres a través del conocimiento y ejercicio de sus derechos fundamentales.
País	El Salvador
Tomado de:	<a href="http://www.ciudadmujer.gob.sv/">http://www.ciudadmujer.gob.sv/</a> ; y Ciudad Mujer (2011)

Ciudad Mujer es un programa presidencial coordinado desde la Secretaría de Inclusión Social (SIS) y consta de cinco módulos de atención: Salud Sexual y Reproductiva, Autonomía Económica, Educación Colectiva (para la promoción y difusión de la autonomía de las mujeres a través del conocimiento y ejercicio de sus derechos fundamentales), Prevención y Atención de Violencia y el módulo de Atención Infantil.

Esta iniciativa se encuadra en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2010-2014 desde una visión de más largo plazo al 2024: “construir una sociedad equitativa, incluyente y tolerante en donde exista la equidad de género”. Este plan establece que el impulso de una Política Nacional de la Mujer (el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer —ISDEMU—, es el ente rector de dicha política) que promoverá las políticas públicas con enfoque de género y el cumplimiento de los compromisos internacionales del Estado Salvadoreño en materia de derechos humanos de las mujeres, no discriminación y de prevención, atención, sanción y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

Ciudad mujer busca impactar en las diferentes áreas y dimensiones de la política nacional de la mujer en su articulación con las políticas públicas en general, a través de:

Un abordaje de atención integral a las mujeres que busca mejorar su calidad de vida.

El objetivo general del Proyecto Ciudad Mujer es contribuir a mejorar las condiciones de vida de las mujeres salvadoreñas, mediante la facilitación de servicios esenciales, ofrecidos o coordinados por centros de atención integral conocidos como Centros de Ciudad Mujer (CCM).

Como objetivos específicos, la iniciativa se plantea:

- a) Fortalecer las acciones de prevención de la violencia contra la mujer y la atención a mujeres que sufren violencia, evitando la re victimización de las afectadas.

- b) Fortalecer y desarrollar la autonomía económica de las mujeres a través de la participación laboral.
- c) Facilitar la atención integral de la salud de la mujer, con énfasis en la salud sexual y reproductiva.
- d) Facilitar servicios de cuidado infantil, que contribuyan a la reducción de la carga doméstica de las mujeres.

El marco institucional de Ciudad Mujer establece tres niveles de acción inter-institucional: a) un nivel político-estratégico cuya conducción está a cargo de la Secretaría de Inclusión Social (SIS) en coordinación con las personas titulares de las instituciones públicas prestadoras de servicios en los centros de Ciudad Mujer; b) un nivel técnico en el que se establece una Dirección de Ciudad Mujer dentro de las SIS como coordinación técnica y donde participan las diferentes instituciones gubernamentales prestadoras de servicios; y c) un nivel territorial en el que participan activamente las gobernaciones departamentales, los gobiernos municipales, la sociedad civil y las instancias gubernamentales prestadoras de servicios a nivel local.

La población objetivo de Ciudad Mujer son todas las mujeres, principalmente adolescentes y adultas, de todo el territorio nacional y particularmente las mujeres en situación de vulnerabilidad, violencia de género y exclusión social.

La proyección es atender a un aproximado de 15,720 mujeres por cada año, con un promedio diario de 150 mujeres y 60 empleadas.

La cobertura geográfica es a nivel de todo el territorio nacional que se plantea como una intervención gradual para la instalación de los centros de acuerdo a las características demográficas de las diferentes ubicaciones de los centros y sus ámbitos de intervención territorial.

Se ha identificado la necesidad de instalar 12 centros a lo largo y ancho del territorio nacional, para dar cobertura a toda la población de mujeres de El Salvador.

Ciudad mujer se enmarca como una política a favor de las mujeres, en el sentido que la ciudadanía de éstas se encuentra con cierto déficit en relación con la ciudadanía de los hombres y que para alcanzar la equidad se hace necesario cerrar aquellas brechas entre estos.

Ciudad Mujer reconoce que la exclusión social impacta de manera diferenciada en hombres y mujeres, y de manera más grave en ellas que en ellos. Además, cuando la mujer excluida es madre, la exclusión social se puede multiplicar en la familia con mayor facilidad. Y viceversa, la inversión social en las mujeres que son madres produce beneficios directos en la familia, principalmente en los niños y las niñas.

#### **Ciudad Mujer ofrece:**

- Servicios en salud reproductiva, particularmente atención pre y post natal, incluyendo vitaminas y suplementos alimentarios
- Atención odontológica
- Transporte gratuito de la vivienda a Ciudad Mujer y viceversa
- Atención psicológica a mujeres víctimas de violencia
- Servicios jurídicos
- Emprendedurismo (formación profesional y microfinanzas)
- Guardería y servicios de educación inicial

Ciudad Mujer responde a una realidad poblacional y a un modelo que ha producido una mayor exclusión por razón de género. Según la información presentada por su portal:

- Hay más mujeres que hombres en El Salvador (52.7% | 47.3%)
- Índice de masculinidad nacional: 89.9 (por cada 9 hombres hay 10 mujeres)
- La violencia y la discriminación contra la mujer sigue siendo un problema central de la sociedad salvadoreña.
- En el ámbito de las oportunidades económicas y el mercado laboral: 5 de cada 10 mujeres formaban parte de la población económicamente inactiva, comparado con 2 de cada 10 hombres.

- La tasa de subempleo es del 45.5% en las mujeres y 37.3% en los hombres.
- La desigualdad de género en la propiedad de la tierra es mayor que en el de la vivienda, la tierra se ha identificado como un activo o recurso del hombre, lo cual ha contribuido a profundizar la situación de inseguridad y dependencia de la mujer y a acortar las posibilidades de obtención de créditos (con garantías)].

Autonomía Económica y Empoderamiento Económico: a futuro el proyecto:

Busca a través de la articulación de servicios, apoyar, fomentar y promover la empresariedad femenina como estrategia de empoderamiento, autonomía y mejora del bienestar de las mujeres históricamente excluidas de los beneficios del crecimiento económico. Para ello, se brindará servicios de orientación laboral, formación y producción.

El servicio de orientación e intermediación laboral será brindado y coordinado con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de las Bolsas de Trabajo Municipales.

Se refrenciará a las mujeres a servicios de capacitación laboral para el trabajo dependiente o el autoempleo, promoviendo las ocupaciones no tradicionales y mejor remuneradas.

También considera la implementación de servicios que faciliten el acceso a la alfabetización económica financiera, posibilidad de brindar servicios financieros como micro-créditos y la promoción del ahorro, entre otros.

Busca el fortalecimiento de las capacidades productivas y empresariales de las mujeres, favoreciendo su incorporación en los diferentes ámbitos de la vida económica.

Se alcanzará la autonomía económica de las mujeres a partir de servicios de intermediación laboral, capacitación y formación profesional, asistencia técnica para el fomento del emprendedurismo (el desarrollo de micro y pequeñas empresas) y microcrédito.

### 3. CASO: Experiencia de la incorporación del enfoque de género en la municipalidad de la Esperanza, Intibucá

Caso: Experiencia de la incorporación del enfoque de género en la municipalidad de La Esperanza, Intibucá	
Resumen	Existen numerosas iniciativas locales de incorporación de género en los presupuestos públicos, sobre todo en lo que respecta a la capacitación e incorporación de gastos etiquetados para acciones afirmativas hacia las mujeres en todo el país. Estos procesos necesitan fortalecerse y generar experiencias de intercambio sobre lecciones aprendidas y estrategias de incidencia.
País	Honduras
Tomado de:	INAM – AGEM – UNIFEM, 2008

#### Objetivos y antecedentes

La experiencia de la incorporación del enfoque de género en la municipalidad de La Esperanza, departamento de Intibucá, data del año 2000, con la apertura de la Oficina de Género y Gestión Municipal<sup>18</sup> en este municipio, financiada por ICCO mediante el Servicio de Cooperación Holandés (portafolio Occidente).

Entre los años 2000 y 2002, la administración municipal elaboró un diagnóstico sobre la situación de género del municipio y se formuló una Política de Equidad de Género 2000-2005, aprobada en sesión de Corporación Municipal. En el año 2002 se realizó un cabildo abierto para la aprobación de la política municipal de equidad de género y concluyó la sistematización de la experiencia de la integración de este tema en el municipio.

Como parte de este proceso se fortaleció la Coordinadora Interinstitucional de Género (CIGI) conformada por diversas instancias organizativas del departamento. A finales del año 2002, se inició el proceso de planificación estratégica bi-municipal para diez años entre los municipios de la Esperanza e Intibucá, que incorpora las necesidades y propuestas de las mujeres mediante consultas hechas a las organizaciones participantes. Como producto de estos esfuerzos, se logró concertar, en septiembre de 2003, la capacitación sobre género y desarrollo municipal dirigida a los empleados (as) y miembros de la Corporación Municipal.

La experiencia tuvo como objetivo lograr la transversalización del enfoque de género, tanto en lo operativo como en la elaboración de planes y proyectos de la municipalidad. En el nivel interinstitucional, se fortaleció la Coordinadora Interinstitucional de Género, conformada por representantes de las municipalidades de La Esperanza e Intibucá, organizaciones de mujeres y organizaciones mixtas trabajando con el enfoque de equidad.

A partir del año 2005, con el cambio de gobierno local, se entró en una fase de recesión, que sirvió para analizar la sostenibilidad de la Oficina, su gestión y funciones, en vista del retiro del Servicio de Cooperación Holandés de la región y la finalización del financiamiento que brindaba.

En ese mismo año, las organizaciones de mujeres presentes en la región (“Las Hormigas”) elaboraron una agenda de las mujeres, que luego fue presentada a los candidatos a alcaldes municipales. El acta fue firmada por los representantes de cada uno de los partidos políticos.

Entre los compromisos contraídos se encuentra el seguimiento de la Oficina de Género y la donación de un terreno por parte de la municipalidad a la Organización Intibucana de Mujeres “Las Hormigas”, para la creación de una Casa de la Mujer en el municipio.

En el año 2006, cuando asumió un nuevo gobierno local, se discutió el seguimiento de la Oficina de Género y se llegó al acuerdo de convertirla en Oficina Municipal de la Mujer, bajo los lineamientos del Instituto Nacional de la Mujer, y asignarle un rubro en el presupuesto municipal de 2007.

#### Fase de inicio y ejecución

La experiencia de ejecución tiene sus antecedentes en el proceso de seguimiento del Proyecto Género y Gestión Municipal que operaba dentro de la Municipalidad de La Esperanza. Como parte de este proceso, la organización de mujeres “Las Hormigas”, en coordinación con otros movimientos de mujeres presentes en la región, organizaron un foro abierto, con la participación de los candidatos a alcaldes por cada partido político (2005), para la elaboración de la Agenda Política de las Mujeres, instrumento bi-municipal donde se priorizan necesidades estratégicas para las mujeres. Al finalizar el foro se firmó un acta donde los representantes de los partidos se comprometían a cumplir dicha agenda en caso de ser elegidos como alcaldes municipales.

En el año 2006, cuando asumió un nuevo gobierno local, se realizaron diferentes reuniones para negociar los gastos etiquetados (acciones afirmativas para las mujeres) con base en la Agenda de las Mujeres del municipio de La Esperanza. En 2007 se abrió la Oficina Municipal de la Mujer con una persona responsable de la misma, que trabajaba en coordinación con la tesorera municipal y dos asistentes de contabilidad.

### **El enfoque de género**

El enfoque utilizado ha sido el de Género en Desarrollo, puesto que considera necesidades estratégicas de las mujeres. Actualmente se desarrollan programas y actividades en coordinación con la municipalidad de Intibucá, en cuanto a salud sexual y reproductiva de las mujeres, atención en violencia, educación y participación política con base en la agenda de las mujeres.

El enfoque de la experiencia de incorporación de rubros etiquetados para este fin en la Municipalidad de La Esperanza se basó en el seguimiento del Proyecto de Género y Gestión Municipal, con fondos de la agencia holandesa ICCO (2000-2005). Este proyecto tuvo los componentes de:

- Capacitación en género a la Unidad Técnica Bi-Municipal de La Esperanza e Intibucá, empleados y empleadas municipales y miembros de las corporaciones.
- Fortalecimiento organizativo (a través de la Coordinadora Interinstitucional de Género-CIGI).
- Participación política e incidencia en el nivel de la corporación municipal y organizaciones de mujeres.
- Aplicación y seguimiento de la política de equidad de género en la municipalidad de La Esperanza.
- Durante este proceso se contó con el apoyo del movimiento de mujeres intibucanas “Las Hormigas”, quien fue gestor y ejecutor del proyecto como contraparte de sociedad civil.

#### **Agenda de género en la municipalidad de La Esperanza**

La agenda de las mujeres fue elaborada y presentada de forma conjunta a las municipalidades de La Esperanza e Intibucá, en el foro para la firma del Pacto Político con candidatos a alcaldes. A continuación se detallan las acciones priorizadas en la Agenda de las Mujeres de las municipalidades de La Esperanza e Intibucá y el índice de compromisos cumplidos en el presupuesto 2008 con base en esta agenda:

#### **Estrategia de incidencia de la experiencia**

La estrategia de incidencia en la municipalidad de La Esperanza ha sido parte del fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en la región y se rige por la Agenda Política de las Mujeres. Esta Agenda, concertada en el año 2005 entre las

organizaciones de mujeres y los candidatos a las alcaldías de las Corporaciones de La Esperanza e Intibucá, fue validada mediante la firma de un convenio o pacto político que garantizaba su cumplimiento de parte de las Corporaciones Municipales que resultaran ganadoras en las elecciones municipales.

Con ello se logró incidir en la etiquetación del gasto para acciones afirmativas hacia las mujeres, en un porcentaje de 1.91% para el año 2008. Cabe destacar que durante los años 2006 y 2007 se llevaron a cabo reuniones de diálogo y negociación entre las organizaciones de mujeres y la Alcaldía Municipal para el seguimiento del proyecto de Género y Gestión Municipal (2000-2005) mediante la apertura de la Oficina Municipal de la Mujer (OMM).

Los actores sobre los que logra incidir son las autoridades locales: alcalde y la Corporación Municipal. Al igual que en la municipalidad de Intibucá, una estrategia efectiva ha sido la realización de cabildos abiertos, donde se da a conocer el presupuesto municipal. En el caso de La Esperanza, ya existía un proyecto de Género y Gestión Municipal que se dedicó a fortalecer las capacidades locales en este tema, tanto a nivel municipal, de tomadores (as) de decisiones, como a nivel de líderes y lideresas de patronatos, juntas de agua, organizaciones campesinas e indígenas, gremiales, entre otras.

Para el seguimiento del proyecto existe un Comité de Mujeres conformado por “Las Hormigas” y otras organizaciones de la Red de Mujeres del departamento, que da seguimiento desde la perspectiva de la sociedad civil a la ejecución del presupuesto en lo que respecta a gastos etiquetados para las mujeres. Un logro importante en esta estrategia de incidencia es la creación de la Red de Mujeres, que aglutina a diversas organizaciones de mujeres del municipio, y la asignación de gastos etiquetados para salud de las mujeres, que antes no se contemplaban. También es importante destacar que la organización de mujeres “Las Hormigas” sigue organizando reuniones con el alcalde y la Corporación Municipal para la negociación política de líneas asignadas a las mujeres en los presupuestos y el abordaje de temas de salud, violencia y participación política de las mujeres en el municipio.

#### **Logros**

- Construcción de la agenda política de las mujeres, donde se priorizan sus necesidades con base en los ejes de violencia, educación, salud y economía.
- Asignación de 1.91% del presupuesto municipal para gastos etiquetados como acciones afirmativas de las mujeres, con base en la agenda política antes mencionada.
- La asignación de los gastos ha sido impulsada por el movimiento de mujeres y de sociedad civil de la región (“Las Hormigas”, Centro de Estudios de la Mujer-Honduras, Consejo de Gobierno Lenca, Centro



- de Estudios y Acción para el Desarrollo de Honduras (CESADEH), entre otros.
- Apertura y funcionamiento de la Oficina Municipal de la Mujer (OMM).
- Etiquetación de gasto para salud sexual y reproductiva de las mujeres.
- Etiquetación de gasto para equipamiento para sala de mujeres del Hospital Departamental.
- Conformación de un Comité de Seguimiento a la Agenda Política de las Mujeres y la ejecución del presupuesto 2008.
- Firma de un pacto político para la aprobación de la agenda y la asignación de presupuesto para las mujeres con los candidatos a alcaldes de los partidos políticos

- ticos (2005).
- Creación de la Red de Mujeres a nivel departamental.

#### Retos

- Conformación de un equipo del movimiento de mujeres y encargada de incidencia de la Oficina Municipal de la Mujer para incluir gastos etiquetados en el presupuesto municipal 2009 (propuesta contenida en la Agenda Política de las Mujeres).
- Seguimiento y monitoreo del proyecto.
- Fortalecimiento de las organizaciones de mujeres para la incidencia en la etiquetación de gastos para el presupuesto municipal 2009-2010.

**Cuadro 18**

Caso: Turismo en la comunidad de Toncontín	
Resumen	Se definen los aspectos necesarios para hacer una correcta transversalización de género en un proyecto de diversificación productiva a través de la actividad turística. Esta experiencia tiene una gran posibilidad de generar acciones “promujer”, generar emprendimientos asociativos, y corregir los vacíos de una etapa interior en la que no se incorporaron aspectos relevantes de género.
País	Honduras
Aspectos productivos	Diversificación
Focalización de género	Transversalización

Este caso relata la revisión realizada sobre la primera fase de un proyecto de turismo en la comunidad de Toncontín, departamento de Atlántida, Honduras. Se pretende que el proyecto, en su segunda fase, cuente con un marcado enfoque de género, teniendo en cuenta que el turismo es una de las actividades promujer del ámbito rural; potencial que ha sido reconocido por la Organización Mundial del Turismo (OMT), al indicar que: “el turismo emplea a más mujeres y jóvenes que la mayoría de las demás actividades, fomentando directamente la participación, la equidad de género, y fortalece el nivel de decisión local”.

Así, una vez avanzado el proceso organizativo y conformados los grupos durante la primera fase, se pretende profundizar en el conocimiento de la realidad de la mujer en las comunidades de intervención en temas como las relaciones de género y necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres. Como consecuencia de este acercamiento a la realidad de equidad, se espera definir una planificación de trabajo encaminada a disminuir las brechas de desigualdad tomando como punto de partida la actividad turística fomentada por el proyecto.

Como características generales de género que se han identificado en la zona se subrayan:

- La cultura de los grupos organizados de la zona es patriarcal, y tiende a invisibilizar el trabajo de las mujeres, las cuales apoyan las iniciativas de turismo sin contar con ninguna remuneración, apoyo, ni participación en la toma de decisiones. Durante la primera fase del proyecto se ha observado que las labores de limpieza de los espacios turísticos recaen sobre las mujeres, y la toma de decisiones recae en los hombres, siendo este un orden social que perjudica a las primeras. Si en los grupos participan hombres y mujeres, entonces el liderazgo femenino se ve disminuido y los puestos de responsabilidad suelen ser ocupados por hombres.
- Existen pocas posibilidades para las mujeres de lograr una formación técnica, por tanto cuando se realizan actividades administrativas o productivas, se basan en su propia experiencia para llevarlas a cabo. Normalmente, cuando hay capacitaciones, estas son

copadas por los hombres jóvenes de la comunidad, en detrimento de las posibilidades de formación de las jóvenes interesadas en formarse. Muchas de ellas son analfabetas funcionales y esto les complica seguir una explicación.

- La discriminación hacia las mujeres que se deriva de entender como su principal rol la función reproductiva, tiene varios efectos:
  - Un alto índice de analfabetismo que les impide acceder al conocimiento y ser apoyo para sus hijos(as) y para el desarrollo de sus comunidades;
  - Su ubicación al margen de la vida comunitaria y de los espacios de acción pública, negándoseles el derecho a opinar y decidir sobre el futuro de sus comunidades;
  - Baja información y capacitación; por lo tanto, desconocen sus derechos, no han tenido formación en aspectos técnicos o sobre las problemáticas de su localidad, región y país, lo que les impide aportar con ideas y acciones para mejorar sus condiciones de vida.

Así pues, se redefine el proyecto en su segunda fase para corregir estas inequidades (fruto de las acciones emprendidas sin una correcta revisión de género), utilizando la transversalización como estrategia. Como acciones transversales, el proyecto pretende:

- Fomentar y facilitar la participación de las mujeres, especialmente las jóvenes, para que se sientan parte de los procesos productivos y organizativos que promueve el proyecto. Los técnicos del mismo darán una especial importancia a las opiniones vertidas por ellas, para demostrar que son importantes y que se cuenta con las mismas.
- Acceso a la capacitación: generalmente las mujeres tienen menos oportunidades de capacitarse en instancias formales o informales, hecho que les afecta directamente, repercutiendo en su autoestima y mermando su motivación a participar, así pues, se revisarán los impedimentos (horarios, prohibiciones, transporte, etc.) que tienen para acceder a los cursos y, en diálogo con ellas, se consensuará la configuración de los mismos para garantizar su participación.
- Dar orientaciones de género a todos los consultores que sean contratados por el proyecto, quienes tendrán entre sus responsabilidades el monitorear, cómo el proyecto beneficia a hombres y mujeres en base a las necesidades de cada sexo.
- Como acciones específicas, el proyecto ejecutará un resultado exclusivo de género: “Promovido el empoderamiento y la organización de mujeres para el ejercicio de sus derechos económicos”.

La ejecución de esta iniciativa se define de la siguiente forma:

**Cuadro 19**  
Definición de la iniciativa turismo en la comunidad de Tocontín

ACTIVIDAD	CONTENIDO
Levantar un diagnóstico de género de cada comunidad	Identificar las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres, sus capacidades organizativas, técnicas, las trabas culturales de género que impiden su desarrollo, roles y capacidades productivas, descripción de las organizaciones de mujeres. Este estudio debe identificar los problemas para que las mujeres accedan, en igualdad de condiciones, a los beneficios generados por el proyecto y establecer las medidas necesarias, para lograr tanto acceso como control a los mismos, por parte de las mujeres.
Planificación estratégica de género a tres años.	Definición de una agenda de género para la instancia ejecutora, con el fin de que guíe las acciones encaminadas a modificar patrones inequitativos de género a través del turismo.
Sensibilizar y formar en género al equipo de campo del proyecto.	Lograr una transversalización real de género en todas las acciones del proyecto.

*Continúa en la página siguiente*

ACTIVIDAD	CONTENIDO
Diseñar e impartir un proceso de autoconciencia de género para los grupos de mujeres.	Dotar a los grupos de mujeres de una autoconciencia de género para que sean capaces de reflexionar sobre su posición y condición como mujer.
Diseñar e impartir un proceso de autoconciencia de género y masculinidades para los hombres de la comunidad.	Es fundamental que los hombres también participen del proceso de modificación de patrones para evitar represalias contra sus esposas, y para que sean conscientes de las limitaciones con que cuentan por motivos de género.
Apoyar iniciativas productivas de mujeres (capacitaciones técnicas y administración, estudio de mercado y acompañamiento productivo).	Se trata de fomentar la independencia económica de las mujeres a través de su inserción en sectores y actividades no tradicionales como el turismo y sus actividades encadenadas. Estas actividades deben ser compatibles con las propias de su rol reproductivo, para no sobrecargar a las mujeres de una doble tarea. Para ello se trabajará en el ámbito comunal evitando grandes desplazamientos que complicarían y sobrecargarían las jornadas de las mujeres.

A lo largo del primer año de trabajo, las mujeres contarán con mayor autoconciencia de género, y en base al conocimiento de sus derechos podrán entender la necesidad de asociarse para el logro de fines comunes, siendo el principal motivador, lograr la independencia económica, aunque no es éste el único logro derivado de la asociación (como el incremento de la autoconfianza, la generación de empoderamiento de tipo colectivo a la hora de enfrentar dificultades domésticas dentro de la comunidad, favorecer las reivindicaciones de tipo político frente a instancias públicas, etc.).

La idea fundamental del trabajo asociativo es la conforma-

ción de empresas de mujeres con enfoque de género. Es decir, una vez realizado el proceso de autoconciencia, contarán con una mayor seguridad para comenzar el trabajo de conformación de los grupos empresariales. A través de las mismas se pretende la generación de ingresos por parte de las mujeres de manera autónoma respecto a sus parejas, además de facilitar la autogestión empresarial de las mujeres, facilitando un medio de vida que no dependa de sus maridos. Con esta propuesta, la autonomía a este nivel facilitará otros niveles de autonomía de tipo emocional, y podrá dar una salida a la necesidad de financiamiento de sus necesidades más inmediatas como alimentación y sustento familiar.

#### 4. CASO: Centro de Mujeres Xochilt Acalt

Caso: Centro de Mujeres Xochilt Acalt	
Resumen	La experiencia del Centro de Mujeres Xochilt Acalt en Larreynaga, León, proviene de la narración de la Memoria del Foro de Intercambio de Experiencias de Mujeres en Actividades Económicas, realizado por Beatriz de Lucas Larrea para UNIFEM. En ella, cuenta cómo se desarrolla un proceso de integración de las mujeres en actividades económico productivas, de manera que esto se convierta en un proceso de autoconocimiento y empoderamiento, tanto a nivel individual como asociativo y comunitario.
País	Nicaragua
Aspectos productivos	Proceso de empoderamiento productivo
Focalización de género	Empoderamiento

Xochil Acalt es una organización perteneciente al Movimiento de Mujeres de Nicaragua, que trabaja desde 1990, impulsando proyectos de desarrollo humano, con el objetivo de contribuir a la eliminación de la subordinación y la discriminación de las mujeres, mediante el empoderamiento de las mismas y la incidencia en la sociedad. De ahí que los programas que impulsa vayan encaminados a que las mujeres tengan las condiciones necesarias para tomar sus propias decisiones, mejorar sus ingresos, organizarse para luchar por sus derechos y contribuir a la eliminación de la opresión y discriminación de género. La zona de intervención del Centro son 26 comunidades de Larreynaga - Malpaisillo, y 4 comunidades del municipio de Telica.

Actualmente en el área de economía participan 370 mujeres organizadas en el programa de fomento a la producción agropecuaria, habiéndose sumado 100 mujeres más, de 4 comunidades de Malpaisillo. La situación del municipio en 1991, estaba caracterizada por:

- Desempleo elevado.
- Desaparición del cultivo algodón.
- Subordinación de las mujeres con respecto a los hombres.
- Niveles altos de violencia hacia las mujeres y niñas.
- Analfabetismo de las mujeres.
- Falta de acceso y titularidad de las tierras en las mujeres.
- Identidad de obreras agrícolas y de amas de casa.
- Cultura química de explotación de la tierra.

El Centro realiza entonces un diagnóstico participativo para detectar los problemas que limitaban la incorporación de las mujeres a los procesos de desarrollo. Este diagnóstico se hizo en las comunidades organizadas en torno al programa de salud reproductiva, y arrojó la siguiente caracterización socio económica de las mujeres:

- Obreras agrícolas desempleadas del algodón.
- Alto índice de desnutrición.
- Inestabilidad e inseguridad de muchas mujeres por los acuerdos que se establecieron entre los antiguos dueños de fincas y la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC).
- La mayoría sin nivel académico o sin terminar la primaria.
- Cooperados, que habían tenido tierras y equipos; y la familia no se benefició de la venta de todo lo que posibilitó la Revolución.
- Pocas familias beneficiadas con la reforma agraria sandinista.
- Alta vulnerabilidad en las viviendas, hacinamiento y falta de privacidad.
- Alta incidencia de enfermedades de transmisión sexual (ETS).
- Alta mortalidad por cáncer cérvico-uterino.

Es entonces cuando se decide la creación de las Xochil a nivel municipal, para mejorar los servicios ginecológicos para las mujeres y posibilitar, mediante una clínica móvil, el acceso de las mujeres de las comunidades a estos servicios e incidir en su salud.

El área de producción del Centro Xochil Acalt, se creó para lograr los siguientes objetivos específicos:

- Fomentar la participación de las mujeres en la producción.
- Contribuir a mejorar la dieta alimenticia de la familia.
- Que las mujeres ganaran recursos económicos para ir adquiriendo niveles de autonomía económica.
- Facilitar procesos de deconstrucción de la identidad de subordinación de las mujeres y construir una nueva identidad de dignidad humana.

**Etapas del proceso:** la estrategia de intervención ha seguido cuatro etapas diferenciadas:

1. La primera etapa comenzó con el espacio más cercano a la casa (el patio), a través de la promoción de rubros que tuviesen resultados a corto plazo, como las hortalizas y las cabras. La estrategia utilizada en esta primera etapa fue:
  - Capacitación técnica para el manejo de los distintos componentes productivos.
  - Reducción del trabajo físico mediante la introducción de equipamiento de agua (bombas de mecate, pilas y pozos).
  - Visitas a fincas del municipio con experiencias exitosas en los rubros priorizados.

Las dificultades encontradas en esta etapa fueron las siguientes:

- Existencia de prejuicios en torno a los rubros identificados.
  - Falta de autoestima de la capacidad de las mujeres.
  - Índice alto de analfabetismo para las capacitaciones.
  - Falta de tierra para el desarrollo de la crianza caprina.
  - Difícil acceso al agua.
2. En la segunda etapa el Centro comenzó un proceso de trabajo más enfocado en lo organizativo, que consistió principalmente en:
    - Talleres de género mensuales para la deconstrucción de la subordinación y construcción de una visión de vida más digna.
    - Proyecto piloto en agricultura ecológica extensiva.
    - Acompañamiento técnico personalizado.
    - Acceso a tierra.

- Incorporación de nuevos rubros productivos.
- Alfabetización – educación básica en las comunidades.
- Infraestructura productiva.
- Comienzo de la creación del patrimonio, a través de la legalización de las tierras.
- Reuniones organizativas para el seguimiento al crecimiento personal (desarrollo humano).
- Políticas de crédito limitadas sin intereses.

Las principales dificultades encontradas en esta etapa fueron:

- El rechazo y burla de los maridos a la participación de las mujeres en los programas.
- El rechazo de los hombres de las comunidades hacia su participación.
- Dudas sobre la capacidad de las mujeres para pasar a la agricultura extensiva.
- La falta de tierra en algunas comunidades para entrar a mayores niveles productivos.
- Miedos a plantear problemas personales en las reuniones organizativas.
- Algunos maridos con tierra se oponían a ceder manzanas a nombre de sus cónyuges.

3. La tercera etapa de las actividades del Centro en el área de producción, se caracterizó por:

- Ampliación de la cobertura con los mismos rubros.
- Introducción de nuevos rubros, con mayor poder económico (vacas, ovejas, extensión de agricultura).
- Capacitación sobre los nuevos rubros.
- Creación de la red de promotoras de sanidad animal y agropecuarias.
- Cierta nivel de comercialización en ganado caprino.
- Creación de la escuela de líderes y lideresas para la participación ciudadana.
- Introducción de tecnologías para mayores niveles productivos (papalote, sistemas de motor para extracción de agua).
- Becas para la educación secundaria.

Las dificultades encontradas en este período fueron:

- Falta de potreros para la introducción de la ganadería mayor.
- Incidencia de la cultura del motocultivo para la explotación de la tierra y pérdida de la cultura campesina, por su rol de jornaleras.
- Falta de confianza de los hombres productores

de ganado hacia las promotoras de sanidad animal.

- Dificultades para pasar del empoderamiento individual al empoderamiento colectivo.

4. Las mujeres organizadas en torno al área de producción de Xochilt Acalt dieron otro paso caracterizada por el inicio de la fase de comercialización de la producción, y por la incorporación de las jóvenes al programa productivo. En esta etapa se han puesto en marcha las siguientes estrategias:

- Estudio de viabilidad para conocer los excedentes de cada rubro y su relación con el mercado.
- Análisis de rentabilidad por finca y por rubro, y clasificación de las productoras por niveles, para un manejo diferenciado.
- Construcción de casas de matanza y comercialización de la carne y del cuero.
- Creación de la primera empresa cooperativa de 11 mujeres productoras con producción inocua.
- Introducción de forma extensiva de la papaya, y mungo para su comercialización.
- Ampliación de la política de crédito.
- Creación de la red de promotoras por rubro en cada comunidad.
- Ampliación de la cobertura e incorporación de las jóvenes al programa pecuario (cabras y ovejas).
- Finalización de secundaria de algunas mujeres e introducción a INATEC para carreras técnicas agropecuarias.
- Mejoramiento genético ovino- caprino y de semillas criollas.
- Mujeres de la escuela de líderes, facilitando talleres de género en sus comunidades.
- Incorporación de promotoras a la capacitación de los talleres sobre manejo ovino caprino.

Para ese momento, las principales dificultades que enfrentan son:

- La falta de capacidad de muchos consultores y asesores para analizar la realidad y poder ubicarse en las economías campesinas, y generar procesos de capacitación adecuados a los grupos metas.
- Problemas para registrar las distintas actividades de la producción y sus resultados económicos.
- Falta de referencias en el país para diseñar el modelo de construcción de la casa de matanza.
- Falta de canales de comercialización de la carne ovina-caprina, papaya y mungo.

En resumen, podría decirse que el éxito de este proceso se debe a los siguientes elementos:

- La generación de procesos integrales (deconstrucción y construcción de género), elevación del nivel educativo, generación de alimentación y recursos productivos, además de la promoción del desarrollo humano.
- En lo productivo comenzaron desde el espacio cercano a la casa, marcándose resultados a corto plazo, con rubros económicos sencillos, y evolucionando hacia rubros con mayor poder económico y social.
- Importancia de la mejora de las condiciones de trabajo.
- Tener en cuenta las potencialidades de las productoras y de sus familias para hacer un manejo diferenciado.
- Políticas de crédito favorables, que sirvan realmente para capitalizar las parcelas.
- La promoción de cambios de identidad.
- La importancia de trabajar los prejuicios y los miedos.
- Acompañamiento técnico personalizado.
- Acompañamiento integral en todo el proceso.

**Resultados:** los resultados de este proceso no han sido los mismos para todas las mujeres de la organización Xochilt Acalt, dependiendo de los siguientes factores:

- El nivel de motivación para realizar cambios en sus vidas.
- El nivel de apropiación de la formación de género.
- La actitud ante las dificultades.
- La actitud de la familia para incorporarse a los procesos de cambio.
- Las secuelas post-traumáticas provenientes tanto de sus vivencias de violencia, como de su experiencia como jornaleras del algodón, y de su entorno familiar, que producen inseguridades y barreras para desarrollar sus capacidades.

Teniendo en cuenta el efecto diverso que este proceso ha tenido para las mujeres organizadas, podría decirse que los resultados se pueden medir en dos esferas, individual y colectiva. A nivel individual los resultados han sido:

- Seguridad emocional por la creación del patrimonio individual.
- Aumento de la capacidad económica de las mujeres para enfrentar cualquier situación de salud familiar.

- Nueva posición dentro de la jerarquía familiar y mayor poder de negociación dentro de la misma.
- Control de su cuerpo para decidir sobre la función reproductiva.
- Cambio de identidad de jornaleras a productoras.
- Conciencia del sentido de la propia valía e incremento de la dignidad personal.

En la esfera colectiva, los resultados del proceso han sido:

- La democratización familiar del trabajo doméstico con la complicidad de las hijas organizadas.
- Confianza de la comunidad hacia las capacidades desarrolladas en ellas (elegidas en la organización comunitaria).
- Nuevo status social en la comunidad.
- Constitución de sujetos económicos y sociales en la comunidad.
- Constitución de un nuevo modelo de desarrollo rural.

A nivel institucional, el Centro Xochilt Acalt evolucionó de un proyecto de asistencia en salud hacia una organización de desarrollo rural centrada en las mujeres, con una racionalidad que respondió a la realidad social del municipio, y a la identificación de las características socioculturales de las potenciales protagonistas, como beneficiarias de su intervención. La sostenibilidad en las intervenciones se debe a los siguientes factores:

- El acompañamiento continuado y sostenido de ONG que apoyan estos procesos estratégicos, promoviendo la generación y fortalecimiento de las capacidades locales.
- La continuidad de los programas.
- La estabilidad de los equipos de trabajo.
- La descentralización en la metodología de trabajo.
- Cierta capacidad para generar fondos propios para la autosostenibilidad institucional.
- Generación de actores(as) comunitarios(as).

El proceso que han vivido las mujeres organizadas en torno al Centro Xochilt Acalt, les ha permitido incorporarse activamente a las labores productivas, mejorar las condiciones de vida de sus familias, mejorar sus propios ingresos y el familiar, modificar la propiedad y el uso de la tierra para la producción, y generar un nuevo modelo de desarrollo rural a pequeña escala en sus comunidades y el municipio.

## 5. CASO: Experiencia en empresa de servicios de ensamblaje (España)

Caso: Experiencia en empresa de servicios de ensamblaje (España)	
Resumen	Se trata de una empresa de servicios de automoción (ADIENCONTI) nacida en el 2003, como respuesta a la creciente demanda de la industria española. Es una iniciativa de jóvenes emprendedoras quienes generan un número amplio de empleos para las mujeres de la comarca de Ribera Alta en Aragón. Esta experiencia ha sido extraída de la compilación del Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino (2009) “Buenas prácticas en desarrollo rural e igualdad”.
País	España
Aspectos productivos	Autoempleo y emprendedoras en el sector terciario
Focalización de género	División sexual del trabajo

### Objetivos:

- Autoempleo de las mujeres promotoras.
- Creación de empleo femenino de calidad, combatiendo la precariedad laboral de las mujeres de la comarca.
- Diversificación de actividades económicas en la comarca.
- Fortalecimiento y dinamización de la economía local.

### Resumen de acciones

Creación de una empresa de servicios para el sector de la automoción.

### Contexto

La comarca de Ribera Alta pertenece a la Comunidad Autónoma de Aragón. Tiene una superficie de algo más de 416 Km<sup>2</sup>, con una población de 23.554 habitantes y una densidad de población de 56,6 habitantes/Km<sup>2</sup>. La tasa de masculinización de la comarca es de 104,4%, casi 6 puntos por encima del del total de la provincia de Zaragoza (98%).

Al comparar estos datos se observa que, mientras que la distribución por sexos a nivel provincial es equilibrada, la población de la comarca de Ribera está masculinizada debido principalmente al éxodo rural selectivo protagonizado por mujeres, que emigran a las ciudades por falta de oportunidades laborales en el medio rural. La masculinización y el envejecimiento de la población son, junto al despoblamiento rural, los obstáculos más profundos a los que se enfrenta el desarrollo rural.

La tasa global de dependencia es del 53,4%, superior a la media de Aragón, que se sitúa en 51,7%. Esta elevada tasa tiene un significado doblemente negativo para la comarca. En primer lugar, refleja una alta inactividad económica, y segundo, indica una elevada carga de trabajo para las personas cuidadoras, sobre todo, si la población no cuenta con servicios de atención para personas dependientes.

Tradicionalmente, y debido a los roles de género y la división sexual del trabajo, son las mujeres quienes se encargan del cuidado de las personas dependientes (niños y niñas, personas enfermas o mayores). De este modo, la masculinización y el envejecimiento que caracterizan a la población de la comarca muestran que hay muchas personas en situación de dependencia y que son pocas las mujeres —y sobre todo mayores— disponibles para realizar las tareas de cuidado.

Esta situación repercute negativamente en la carga de trabajo y en la calidad de vida de las mujeres de la comarca, dificultando además la incorporación al mercado laboral de las más jóvenes. Según el Instituto Aragonés de Empleo, en el año 2004, el número de personas en situación de desempleo en la comarca era de 559, de las cuales más del 57% eran mujeres. El mayor desempleo femenino es una característica que se repite en el medio rural español. Generalmente, las mujeres son desempleadas de larga duración, que perdieron contacto con el mercado laboral para ocuparse de los roles reproductivos, o bien, mujeres jóvenes con escasas oportunidades laborales.

### Desarrollo del proyecto

La puesta en marcha de la empresa contó con numerosas ayudas de diversos agentes sociales y económicos. El apoyo del ayuntamiento de Gallur (Zaragoza) fue fundamental para el inicio del proyecto. Durante el primer año cedió la nave a las promotoras, la infraestructura básica y algunas instalaciones, bajo el compromiso de mantener los puestos de trabajo creados. Esta medida supuso una apuesta clara por parte del Ayuntamiento de Gallur, a favor de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, promoviendo con ello su independencia económica.

También supuso una forma de frenar el éxodo de las mujeres rurales a las ciudades en busca de oportunidades laborales.

Por otra parte, el Instituto Aragonés de Empleo, a través del “Programa de Promoción y Contratación Estable y de Calidad”, concedió a las promotoras, ayudas por cada uno de los empleos creados con carácter indefinido.

La Diputación de Zaragoza apoyó a las emprendedoras a través del Programa EQUAL. La Confederación de Empresarios de Zaragoza colaboró ayudándolas en la elaboración de un Plan de Viabilidad Empresarial. Durante el primer año, la empresa contó además con servicios de una asesoría técnica. Esta asesoría, junto con el Plan de Viabilidad Empresarial fueron claves para el futuro de la empresa, al no contar ninguna de las promotoras con la formación requerida para ello. El Programa PRODER 2 colaboró financiando la instalación eléctrica, el acondicionamiento de los baños y oficinas y la instalación de aire comprimido en la zona productiva de la nave industrial.

### **Principales resultados**

En 2006, la empresa ADIECONTI había creado 70 empleos, de los cuales 97,5% fueron ocupados por mujeres. Según una de las promotoras, la única desventaja de trabajar con mujeres es su mayor ausencia laboral, motivada por la falta de corresponsabilidad en los hogares.

### **Dificultades encontradas**

Entre las dificultades con las que se han encontrado las promotoras del proyecto, destaca la fuerte competencia existente en el sector, localizada principalmente en el municipio de Alagón, capital de la comarca Ribera Alta del Ebro, y de Borja, en Zaragoza.

Al inicio del proyecto las emprendedoras resaltaron su propia falta de formación en gestión empresarial, algo que, con el tiempo, han ido superando. Finalmente, cabe destacar el alto número de bajas y permisos que solicitan las mujeres trabajadoras, causado, como ya se ha señalado con anterioridad, por la falta de corresponsabilidad en el ámbito doméstico entre varones y mujeres.

### **Aspectos a destacar**

La puesta en marcha de la empresa de servicios para el sector de la automoción ha supuesto la creación de un elevado número de empleos para las mujeres de la comarca dentro de un sector dominado tradicionalmente por varones. De este modo, se contribuye a combatir la segregación horizontal que caracteriza el mercado laboral español.

Por otro lado, con la incorporación de las mujeres a la empresa de ensamblaje, se han profesionalizado sus habilidades manuales, transmitidas tradicionalmente de madres a hijas de manera informal en el ámbito doméstico a través de la realización de tareas consideradas popularmente femeninas, como coser, bordar e hilar entre otras; labores que exigen de una gran destreza manual, al igual que el ensamblaje de piezas mecánicas, y que han estado privadas de cualquier reconocimiento social y/o económico.

Otro aspecto a destacar es que la mayoría de los empleos creados son de carácter indefinido, algo muy importante en el caso del empleo femenino, que se caracteriza por ser especialmente precario e inestable.

Con todo ello, se trata de un buen ejemplo de lucha contra la precariedad laboral y el desempleo que sufren las mujeres rurales, así como de las potencialidades empresariales que existen en la región. También fortalece el escaso tejido empresarial de la región y fomenta el emprendimiento femenino.

### **Visión de futuro**

La empresa ha experimentado desde sus inicios un crecimiento gradual y constante. A septiembre de 2006 se estaba planteando la ampliación de personal del departamento de producción, y la ampliación de la fábrica con una nueva nave como almacén. La crisis económica del sector del automóvil ha provocado que actualmente se haya reducido el número de personas contratadas. Sin embargo, la empresa ha logrado adaptarse y flexibilizar varias de sus actividades para seguir manteniendo un alto nivel competitivo



## 6. CASO: Experiencia en capacitación y uso de TICs para la inserción laboral, España

Caso: Experiencia en capacitación y uso de TICs para la inserción laboral, España	
Resumen	Proyecto orientado a reducir los desequilibrios existentes entre varones y mujeres, y combatir la segregación laboral de las zonas rurales de la provincia de Lleida, a través de un programa pionero de intervención integral. Esta experiencia ha sido extraída de la compilación del Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino (2009) “Buenas prácticas en desarrollo rural e igualdad”.
País	España
Aspectos productivos	Inserción laboral
Focalización de género	Competitividad

### Objetivos

- Actuar sobre los sectores productivos de interés estratégico de la provincia de Lleida, como es el sector primario, sector agroalimentario, microempresas y sectores emergentes en zonas de montaña.
- Complementar programas o planes de desarrollo rural que tengan a las mujeres de las áreas rurales de la comarca como beneficiarias o promotoras.
- Incidir en el contexto empresarial para eliminar la segregación por razón de sexo y la brecha de género existente tanto en las ocupaciones, como en salarios y en las responsabilidades de varones y mujeres.
- Actuar en el contexto administrativo local para introducir criterios de igualdad de oportunidades en las empresas.
- Sensibilizar al tejido social y el entorno familiar rural sobre la importancia de la incorporación laboral de las mujeres.
- Poner en marcha acciones piloto sobre conciliación personal, familiar y laboral de los grupos de mujeres de la zona con riesgo de exclusión.
- Introducir las TIC como sistema de gestión para empresas lideradas por mujeres combatiendo la brecha tecnológica.

### Resumen de acciones

El proyecto abarca un elevado número de acciones agrupadas en diferentes ámbitos. Actividades de formación dirigidas a las mujeres rurales de la provincia de Lleida:

- Formación y dinamización grupal en iniciativas para el autoempleo femenino, en el ámbito turístico y de servicios en zonas con baja densidad poblacional.
- Introducción de conocimientos mercantiles y jurídicos, formación dirigida tanto a mujeres (población endógena e inmigrante) como a su entorno social.
- Diseño y difusión de herramientas para el desarrollo de competencias profesionales para la mejora del acceso a la formación de la mujer.

### Actividades relacionadas con las TIC:

- Difusión y formación en técnicas de gestión empresarial y e-comercio entre mujeres a través de las TIC.
- Mujer en red: espacio virtual para mujeres con actividades económicas en el sector agrario.

### Actividades relacionadas con el sector empresarial:

- Formación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dirigida al empresario de la zona.
- Diseño y difusión de una herramienta para reducir los desequilibrios retributivos en diversos sectores y en todos los niveles jerárquicos de las PYMES.
- Diseño de estrategias para la mejora de la competitividad de las empresas de turismo rural gestionadas por mujeres.

### Actividades relacionadas con la investigación y la sensibilización sobre la situación de las mujeres en las zonas rurales de la provincia de Lleida:

- Elaboración de materiales coeducativos para eliminar la visión tradicional de varones y mujeres dirigidos a personal docente.
- Análisis y diseño de los servicios de apoyo necesarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Análisis comparativo de la situación de las mujeres rurales de las zonas de montaña y de las mujeres del resto de territorio rural, resaltando las problemáticas comunes y estableciendo recomendaciones para combatirlas.

### Contexto

El área rural de Lleida se caracteriza por presentar escasas tasas de actividad y baja diversidad económica, especialmente en las regiones montañosas. Posee una baja densidad de población, de 23 habitantes/Km<sup>2</sup>, como ocurre con el nú-

mero de habitantes por municipio, situado en torno a las 800 personas. Desde el año 2001 la población se ha incrementado en un 7%. El índice de masculinidad se sitúa en el 103,4%, frente al 98% a nivel nacional, confirmándose de este modo, la menor presencia de mujeres en el medio rural.

El porcentaje de personas activas es del 38,5%, siendo la tasa femenina de ocupación del 32%, muy por debajo de la de los varones (53%). No obstante, la situación no es tan negativa si se compara con la situación nacional del medio rural con unas tasas de actividad de 22,7% y 62,7% para mujeres y hombres, respectivamente. Por el contrario, el porcentaje de varones parados que buscan el primer empleo supera levemente al de las mujeres, probablemente por la masculinización existente en la población.

En lo que se refiere al nivel educativo, el porcentaje de analfabetismo es similar en ambos sexos y las mujeres que no tienen estudios son un 1,8% más que los varones. Al contrario ocurre con los estudios superiores donde las mujeres superan a los varones en un 3,9%, cifra superior a la diferencia nacional existente que es de un 2%. Cabe destacar el menor porcentaje de mujeres con estudios de segundo grado, con un 7,3% menos que los varones.

#### **Desarrollo del proyecto:**

Se han llevado a cabo diversas actividades de formación dirigidas a las mujeres rurales de Lleida, entre ellas destacan, los cursos y jornadas sobre educación ambiental en la agricultura y sobre la competitividad de las empresas turísticas gestionadas por mujeres. También destaca la realización de cursos sobre conocimientos mercantiles y jurídicos para fomentar el empresariado femenino.

Se ha fomentado el uso de las TIC por parte de las mujeres a través de la formación on-line. Para ello se creó un espacio virtual para las mujeres rurales (Mujeres en red), cuya finalidad es mejorar su acceso a la formación a través de las TIC. El portal consta de tres bloques temáticos: formación, información y comunicación. Para facilitar el uso del mismo, se han realizado cursos presenciales de informática e Internet. También se ha impartido formación en producción hortofrutícola, destinada tanto a personal técnico como a personal no cualificado, utilizando una metodología mixta, presencial y virtual (Web y CD ROM), y dando difusión a las técnicas de comercio electrónico a través de la creación de una tienda virtual, la participación en un centro comercial virtual y la participación en centros de subasta on-line.

Entre las actividades de investigación y sensibilización realizadas destacan:

- Realización de un diagnóstico territorial sobre la si-

tuación laboral de las mujeres, identificando los principales problemas comunes y las recomendaciones para combatirlos.

- Revelación y revalorización del papel de las mujeres en las explotaciones agrarias y en el medio rural.
- Elaboración de materiales de coeducación.
- Difusión de las medidas implantadas identificadas en el diagnóstico para favorecer la igualdad entre varones y mujeres en el área rural de Lleida, entre las que destacan los servicios de apoyo a la población para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de las PYMES y la mejora de su calidad de vida.
- Creación de un servicio de asistencia técnica a microempresas y personas emprendedoras en las zonas de máxima ruralidad, con el objetivo de mejorar las competencias profesionales.

Por último, a través de programas de formación y reciclaje, se ha fomentado la integración laboral de mujeres con mayor riesgo de exclusión, como son las mujeres de edad avanzada o las mujeres inmigrantes.

#### **Principales resultados:**

En relación al artesanado, se ha dado formación específica a 58 mujeres artesanas, y la Administración Pública; reconociendo su situación de discriminación, ha establecido medidas de acción positiva para este colectivo. A los cursos de iniciación al codesarrollo asistieron 250 hombres y 270 mujeres, consiguiendo de este modo cubrir los objetivos fijados. Durante los años 2003 y 2004, se realizaron 36 cursos sobre informática básica y el uso de las TIC, a los que asistieron 405 mujeres. El 80% de las mujeres rurales formadas en temas de jardinería y restauración de áreas naturales entre los años 1999 y 2005, encontraron trabajo tras finalizar los cursos de formación.

Aproximadamente la mitad de quienes participaron del curso sobre orientación laboral en el valle de “La Vansa i Tuixent” encontraron empleo. Destaca la realización de cursos de prevención de violencia de género dirigidos a los y las jóvenes de toda Cataluña.

#### **Dificultades encontradas**

Las dificultades a las que se enfrentó el proyecto estuvieron relacionadas con la planificación:

- Las actividades de difusión y formación se han visto concentradas al final del periodo de programación, sobre todo en los años 2006 y 2007.
- El retraso en las actividades de orientación laboral y acompañamiento produjo un desajuste en el cronograma, repercutiendo en la calidad de los resultados.
- La mayoría de las beneficiarias tenían bajos o nulos

conocimientos informáticos, por lo que se hacían necesarios cursos básicos para poder realizar la formación específica on-line.

- El proyecto transnacional “FLORA”, realizado en Italia, tuvo problemas en la ejecución, situación que se solventó anulando algunas de sus actividades, que fueron asumidas por los socios (España, Alemania y Eslovaquia).

#### **Aspectos a destacar**

Este proyecto desarrolla todo un conjunto de acciones con enfoque de género en toda la zona rural de Lleida, destacando aquellas que complementan otros programas de desarrollo rural.

#### **Visión de futuro**

Con la progresiva implicación de las organizaciones públicas y privadas, se dará continuidad a los cursos on-line. Para la planificación y organización de los cursos dirigidos a trabajadores y trabajadoras temporales del sector agrícola, es importante tener en cuenta los ciclos de trabajo. Para aquellos cursos dirigidos al personal laboral empleado temporalmente en la agricultura, han de tenerse en cuenta las condiciones específicas del cultivo, sobre todo en los momentos de mayor carga de trabajo, como es la recolección. Para continuar las acciones necesarias en el futuro se ha creado un espacio de comunicación y coordinación on-line: [www.grupoartesano.net](http://www.grupoartesano.net).

# Capítulo 6

---

## VERIFICACIÓN DEL PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN

---

## VERIFICACIÓN DEL PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN

Para dar respuesta a la pregunta ¿se ha llevado a cabo una correcta transversalización de género en la planificación del desarrollo local?, se propone una herramienta que ayudará a visualizar los diferentes prismas desde los que se puede y debe abordar la cuestión. Es la malla de institucionalización de género, diseñada por la Universidad de Londres, la cual graficamos a continuación en versión simplificada, para analizar el avance de la institucionalización de este tema en el diseño de políticas y la planificación, pero esta vez aplicada a un territorio desde un enfoque de desarrollo local.

La malla plantea los diferentes aspectos que generan una auténtica transversalización de género en las políticas públicas y acciones de desarrollo, que vamos a emplear en un marco te-

rritorial. Esta se divide en cuatro espacios interactivos, correspondientes a los ámbitos de las instituciones públicas, la organización o cultura organizacional, la ejecución, y la ciudadanía.

A su vez, cada uno de estos se compone de elementos susceptibles de ser analizados en materia del tema que nos ocupa, cuya relación genera un reforzamiento mutuo. Por ejemplo, las acciones que se lleven a cabo en el espacio político tendrán una repercusión en el ámbito de la ciudadanía, y viceversa. Al ser todos estos elementos influyentes unos de otros, se puede comenzar a leer la malla por cualquier lado. Este esquema que se representa en la figura puede corresponder a un territorio sobre el cual se está planteando llevar a cabo una planificación de desarrollo local con perspectiva de género.

Diagrama 1



Fuente: Versión de Levy, 1996

### a) El espacio denominado ciudadanía y sector productivo:

Algunas preguntas clave sobre este ámbito que debemos formularnos, son las siguientes:

¿Tiene nuestro territorio una estructura social equitativa?  
¿Qué dificultades tienen las mujeres empresarias para organizarse?  
¿Qué postura toman las empresas del territorio al respecto de la contratación femenina? ¿Qué beneficios y prejuicios conllevan estas contrataciones?

Este espacio representa las características de género de una sociedad determinada, expresada mediante creencias, comportamientos, prohibiciones, división sexual del trabajo, o roles, de hombres y mujeres; cada sociedad cuenta con una codificación de las normas genéricas y las expresa de una manera diferente. Conocer cuáles son los condicionantes de la población local, puede ser un punto de partida adecuado para posteriormente, planificar las acciones de desarrollo.

Así, en base a las características genéricas de la sociedad, existirá una mayor propensión hacia la organización que también contenga los mismos patrones existentes. Por ejemplo, si en una población las labores campesinas son dirigidas y controladas por los hombres, es más probable que los gremios de agricultores, asociaciones de productores o cooperativas campesinas, estén conformadas o dirigidas por los hombres, estando esta configuración sesgada por los patrones sociales.

De la misma manera, si el espacio público en una determinada localidad es mayormente identificado como masculino, lo normal es que los liderazgos representativos sean masculinos, y las mujeres encuentren obstáculos, tanto institucionales como psicosociales para legitimarse en un espacio público. De este modo, la configuración de la ciudadanía, incluyendo los grupos de presión desde la base, así como las estructuras políticas relevantes surgidas de la sociedad organizada, expresan las relaciones de género en un territorio determinado.

Si la propia configuración de los grupos de presión es un reflejo de las características de las bases, cuanto más no lo son el tipo de reivindicaciones que estos grupos elevan a las autoridades públicas a favor de la satisfacción de sus necesidades. Como se ha comentado anteriormente, la asunción de que los hombres pueden ser los interlocutores de las mujeres, en cuanto a satisfacción de sus necesidades no siempre se cumple o es lo más adecuado, por tanto una configuración organizativa con equilibrio de género contará con agrupaciones civiles que visibilicen y demanden los intereses relacionados con los espacios vitales de los hombres y también de las mujeres.



¡En resumen!

### A nivel ciudadanía y sector productivo, observa los siguientes aspectos:

- Si el territorio cuenta con organizaciones de mujeres asociadas a nivel productivo, es señal de que ellas ya han comenzado a buscar fórmulas para acercarse a las dinámicas económicas locales.
- Si en el territorio los indicadores de liderazgo femenino han aumentado, significa que existe un proceso de empoderamiento. Intenta conocerlo más a fondo, porque su fortalecimiento será el fortalecimiento del propio territorio.
- ¿Has observado si los hombres son sensibles al tema de género? Visibiliza a nivel social el valor de la equidad en una sociedad, aprovechando las fechas clave, como el 8 de marzo.
- La modificación de comportamientos sexistas es un proceso lento, en el cual los jóvenes suelen tener mayor apertura al cambio. Los espacios de reunión de la juventud como los colegios, escuelas, centros culturales, o algún otro, son óptimos para planificar actividades con este objetivo.

### b) Pasando al nivel de las instituciones públicas:

Algunas preguntas clave sobre este ámbito que debemos formularnos, son las siguientes:

¿Cuenta el municipio con una sensibilidad en materia de género?  
¿Se conoce la realidad de las mujeres en nuestro territorio?  
¿Existen datos desagregados por sexo que nos ayudan a tomar decisiones?  
¿Conocemos cómo nuestro presupuesto beneficia a hombres y a mujeres?  
¿Tiene el municipio alguna política de apoyo específico a mujeres empresarias?

Recordamos que es por medio de la incidencia social como se logra el objetivo de comprometer a las autoridades públicas a favor de una u otra causa. La necesidad de contar con voces lo suficientemente fuertes a favor de las mujeres y por el cambio de patrones patriarcales, es fundamental para elevarlos al nivel del compromiso político.

El siguiente paso será la decisión pública de considerar tan importante causa que sea motivo de etiquetación, es decir, de presupuestar las acciones encaminadas a tales fines.

Haciendo un análisis de los recursos destinados a la satisfacción de las necesidades de las mujeres veríamos que, en términos generales, estos ocupan un porcentaje muy bajo de los presupuestos públicos, y que aspectos sociales directamente relacionados con la subordinación de las mujeres frente a los hombres (como, por ejemplo, la violencia doméstica, la menor retribución salarial, la corta escolaridad de niñas frente a sus hermanos, la escasa cobertura social en el cuidado de ancianos, o las dificultades estructurales para que una mujer

se incorpore a sectores laborales tradicionalmente codificados como masculinos), son aún deficitarios en términos presupuestarios frente a otros problemas más relacionados con la satisfacción de necesidades tradicionalmente masculinas. Podemos afirmar que si una preocupación manifiesta no ha sido presupuestada, difícilmente se va a encontrar la solución a ese problema. Llevar a cabo un análisis a este nivel con una perspectiva de género dentro de un territorio, dará cuenta de la permeabilidad de una institución pública en materia de género en términos objetivos.

La proyección del gasto nos permite pasar al siguiente nivel de la definición de políticas y planificación de acciones concretas, es decir, ejecutar el gasto presupuestado.

Cabe recordar que cualquier acción de política tendrá un posicionamiento en este sentido, este puede ser positivo, negativo, o neutral. Así lo define el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW):

**Cuadro 20**

Políticas relativas al género				
Negativo al género	Neutro al género	Sensible al género	Positivo al género	Transformador del género
Las desigualdades de género son reforzadas para lograr las metas de desarrollo establecidas.  Usa normas, roles y estereotipos que refuerzan las desigualdades de género.	No se considera que el género sea relevante para el logro de los objetivos de desarrollo.  Las normas, roles y estereotipos de género no se ven empeoradas ni mejoradas, aunque la omisión reproduce las causas de la desigualdad.	El género constituye un medio para el logro de los objetivos de desarrollo.  Trabaja con las normas y roles de género y el acceso a los recursos en la medida que sea útil para el logro de los objetivos.	El género es central para el logro de objetivos de desarrollo positivos.  El cambio de las normas y roles y del acceso a los recursos es un componente importante para el logro de los objetivos.	El género es central para la promoción de la igualdad de género y para el logro de objetivos de desarrollo, la transformación de relaciones desiguales de género para promover que se comparta el poder, el control de los recursos, la toma de decisiones y el apoyo al proceso de empoderamiento de las mujeres.

Fuente: Hernández, 2009: 72.

### Sabías que...

la Red Centroamericana para la Igualdad de Género en el Desarrollo Local congrega a seis organizaciones centroamericanas de mujeres. Sus miembros incluyen a mujeres concejales locales y alcaldesas, mujeres representantes de grupos interpartidarios y mujeres de diferentes países, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua. La red funciona desde 2008 para acrecentar y fortalecer la participación política de las mujeres marginadas en zonas rurales y urbanas, impulsar la reforma legislativa y normativa favorable a la participación política de la mujer, incluida la reforma electoral, y fortalecer la voz política de las organizaciones de mujeres (Greijn, 2010).

¿Cómo reconocer qué tipo de política se está implementando en cada caso?

- Dar voz a las mujeres suele ser bastante revelador: preguntándole a ellas directamente, cómo les afecta cada parte de la política será un primer paso.
- Si es posible, revisa la secuencia temporal de los indicadores territoriales en la materia correspondiente. Por ejemplo, revisar el número de mujeres que se han agrupado para llevar a cabo labores productivas frente al de hombres, puede dar luces sobre los impactos de género de la política de fortalecimiento productivo-organizativo.
- Se puede solicitar al personal con conocimientos de género que haga un análisis del texto de política, con el fin de identificar lagunas a este respecto.

Asegurar una participación de calidad de las mujeres en el proceso de diseño de las políticas facilitará el diseño de las mismas con capacidad de inclusión. Ya hemos explicado anteriormente que si las mujeres no han participado en procesos de autoconciencia, puede ser difícil que aporten con la claridad en el qué se necesita. Por tanto, sería beneficioso identificar a las lideresas del territorio para que puedan apoyar este proceso y, adicionalmente, trabajar aspectos específicos en un taller previo sólo con las mujeres.

Para poder asegurar una visión de transformación, habrá que tener en cuenta las necesidades estratégicas, no sólo las prácticas, de hombres y mujeres. La resolución de estas necesidades ayudará a definir una estrategia de largo plazo en materia de género que permita la transformación paulatina de la sociedad.

Otra pauta a tener en cuenta, es la eliminación de toda idea que pueda minimizar las capacidades de las mujeres, ya que se corre el riesgo de expulsarla de los procesos de competitividad territorial. La idea de visibilizar y valorizar sus destrezas es un paso previo que se debe dar antes del diseño, a través de una sensibilización en género a los técnicos que vayan a participar.

El reto no sólo consiste en incluir a las mujeres en las acciones de desarrollo, sino, tal como lo indica el cuadro anterior, lo ideal es contemplar tanto a hombres como a mujeres en las acciones de desarrollo, con el fin de favorecer la mejora de sus relaciones, equiparando cotas de poder, espacios de desarrollo personal, facilidades para la formación profesional, cuidado doméstico y, en general, fortalecer el empoderamiento, sin que el apoyo a las necesidades de uno de los sexos tenga que ir en detrimento del otro.

En cuanto a la elaboración de políticas, se puede contemplar la inserción de la perspectiva de género transversalizando en las ya existentes, o bien, creando nuevas políticas específicas de género cuyo objetivo sea reducir la brecha existente en un territorio.

La creación de políticas específicas para mujeres, o para grupos de mujeres concretos, como por ejemplo, mujeres cabeza de familia, son positivos en la medida en que disminuyen sus condiciones de vulnerabilidad, no obstante, estas medidas no eximen de la responsabilidad de definir medidas de transversalización aplicadas a las políticas que afectan a toda la población.

Las brechas de género miden los niveles en que se manifiestan las desigualdades entre mujeres y hombres. Son cuantitativas y cualitativas. Se refieren a las diferencias de condiciones y tratamiento que mujeres y hombres reciben en la sociedad en razón de su género.

Las brechas de género pueden identificarse en todos los ámbitos de la vida social, pues en todos persisten las desigualdades entre mujeres y hombres. Se pueden aplicar al acceso a los recursos, a los costos y beneficios derivados

de una determinada intervención de desarrollo, al acceso a servicios y recursos, a la capacidad para generarlos y al control que ejercen sobre los mismos. Al uso del tiempo, al tipo de actividades que realizan, a la manera en que son reconocidos por lo que hacen y no hacen, a la participación que tienen en los procesos de toma de decisiones, a los márgenes de decisión y autonomía que tienen sobre sus propias vidas, etc.

(Herrera, 2010: 14)





## ¡En resumen!

### A nivel de las instituciones públicas, observa los siguientes aspectos:

- Es necesario que las instituciones públicas escuchen las demandas de las mujeres de su territorio, sería interesante poder planificar una jornada para propiciar este acercamiento.
- Si existe una estructura participativa en la gestión municipal, no sería complicado establecer cuotas de participación para mujeres en las mesas temáticas, y establecer una mesa de género, con el fin de poder recoger todas las voces ciudadanas.
- Revisa las herramientas nacionales para fortalecer la intervención en materia de género, tanto a nivel legal como a nivel presupuestario. Es posible que se pueda contar con apoyo adicional para capacitar a los funcionarios públicos, o montar la unidad de la mujer.
- Durante la elaboración de los presupuestos municipales, se podría pedir al responsable de género que revise los resultados de las reuniones con los grupos de mujeres con el fin de no olvidar la integración de sus necesidades prácticas y estratégicas.
- Asegurarse de que la unidad de la mujer no sólo trabaja aspectos de tipo práctico, sino que también facilita la independencia económica de la mujer.
- Firma convenios de colaboración en materia de género con ONG, instancias nacionales, y otros, para que apoyen la formación e implementación de propuestas a favor de la equidad en el territorio.
- El apoyo municipal al fortalecimiento de grupos de mujeres empresarias puede establecerse como una norma, no sólo a nivel presupuestario, sino para los departamentos relacionados: social, proyectos, planificación, etc.
- Redacta un sencillo decálogo de género como indicaciones generales para el municipio:
  - (1) es necesario contar con datos desagregados por sexo en cualquier levantamiento de información que se lleve a cabo,
  - (2) los estudios sociales contarán con la aplicación del diagnóstico de género,
  - (3) las convocatorias para las reuniones con la población civil tendrán cuotas de participación femenina,
  - (4) en las reuniones de importancia, como en las que se elabora el plan estratégico territorial, facilitar la calidad en la participación de la mujer a través de un servicio de guardería,
  - (5) se cuidará el lenguaje no sexista en los espacios laborales,
  - (6) el municipio contará con una partida de sensibilización de género para visibilizar el trabajo no remunerado de las mujeres,
  - (7) elaborar un plan transversal de género sencillo para uso del municipio,
  - (8) exponer a las agrupaciones ciudadanas los compromisos de género del municipio,
  - (9) priorizar actuaciones que conlleven una transformación de valores de género antes que llevar a cabo acciones puntuales, y
  - (10) conocer los convenios y tratados de género ratificados por el país con el ánimo de cumplirlos.

### c) Nivel referente a la cultura organizacional:

Algunas preguntas clave sobre este ámbito que debemos formularnos, son las siguientes:

- ¿Se han establecido normas de equidad al interior del municipio?
- ¿Se permiten los comentarios sexistas en detrimento de las mujeres?
- ¿Se ha formado al personal técnico en materia de género?
- ¿Se cuenta con manuales de transversalización o procedimientos de género en los departamentos?

Este bloque se relaciona con aspectos concretos sobre cómo operar, de una manera sistemática dentro de una organización, para que la inclusión de una perspectiva de género no quede relegada a la voluntad de las personas tomadoras de decisiones, facilitando que ésta dimensión haga parte de la cotidianidad de una institución.

En primer lugar, cabe preguntarse si existe un espacio en la institución dedicado a pensar y desarrollar medidas de género. Ejemplos sobre esto pueden ser las oficinas de la mujer de los municipios, pero también los departamentos de género en las oficinas de proyectos, o, a nivel territorial, oficinas de territorialización de políticas de la mujer del orden nacional.

Si las acciones encaminadas a facilitar procesos de equidad quedan relegadas en dichos espacios, posiblemente los impactos logrados estarán relacionados con aspectos puntuales y, en ocasiones, efímeros en el tiempo, ya que la llamada “corriente principal” institucional no se verá impregnada de acciones equitativas. Es por ello importante que exista la voluntad de generar los procedimientos necesarios para que el accionar de los diferentes departamentos ejecute acciones de género. Por ejemplo, si la oficina de proyectos de un municipio cuenta en su procedimiento con un paso que sea “elaborar un diagnóstico de género en la zona de actuación para conocer cómo afectará de manera desagregada a hombres y mujeres”, la transversalización de género en el departamento de proyectos no dependerá de la sensibilidad que haya desarrollado el técnico en cuestión, sino que se habrá integrado en su modus operandi dicha perspectiva.

Por último, nos detenemos a señalar la importancia de establecer las condiciones para el desarrollo profesional y técnico en materia de género, contemplando dos interpretaciones posibles: la primera, nos referimos a las oportunidades existentes de que una institución permita el desarrollo profesional

de mujeres y hombres por igual, estableciendo parámetros de equidad en este aspecto. En la medida en que estos sean medibles, y públicos, y cuenten con una valoración positiva de parte de la localidad a la que pertenece, habrá mayores posibilidades de eliminación de las barreras de género en el desarrollo profesional, especialmente en campos de dirección. Por otro lado, acercar la teoría de género a todas las personas que componen una institución será una forma de reflexionar conjuntamente acerca de las inequidades invisibles que impregnan una cultura organizacional. Espacios como talleres de sensibilizaciones, así como aspectos técnicos, son importantes para generar en el medio plazo, un personal consciente y sensible, logrando mejores cambios, que aquellos impuestos por procedimientos o normas sin procesos de concienciación.



**¡En resumen!**

### A nivel de la cultura organizacional, observa los siguientes aspectos:

- En cada departamento, establece procedimientos para la transversalización de género.
- Respetar las cuotas tanto en personal como en partidas presupuestarias recomendadas por el país.
- Establecer reuniones periódicas entre la unidad de la mujer y los otros departamentos del municipio, con el fin de que pueda llevarse a cabo intercambio de información.
- Entre las responsabilidades de la unidad de género, estará la de impartir un taller anual al personal técnico sobre conceptos básicos de género y sensibilización.

### d) La esfera de la ejecución:

Algunas preguntas clave sobre este ámbito que debemos formularnos, son las siguientes:

- ¿Se ha establecido la obligación del uso del análisis de género para la fase de identificación de proyectos?
- ¿Se han diseñado indicadores de género para el seguimiento de los proyectos?
- ¿Conocemos cómo los proyectos afectan de manera diferente a hombres y mujeres en cada caso?

Este bloque se relaciona directamente con los aspectos económicos del desarrollo local, y en cómo integrar a la mujer en estrategias de generación de ingresos y empoderamiento en los procesos locales.

Se considera que los tres últimos aspectos citados tienen una influencia determinante a la hora de implementar proyectos y programas, correspondiendo a una fase previa a la misma. La importancia que conlleva una correcta relación entre las universidades o centros de investigación locales y las instituciones implementadoras de políticas y proyectos en base al apoyo de desarrollo o ajuste de teorías y metodologías, para ser aplicadas adecuadamente a través de acciones de desarrollo local, es clave, más aún, cuando las teorías y estrategias de género se han definido en gran medida en países y con base en patrones culturales diferentes a los lugares donde se han aplicado los conceptos.

Por tanto, los resultados de aplicar teorías y programas de género, a lo largo de las últimas décadas, ha dado sus frutos en materia de equidad, pero no siempre se han conseguido los resultados esperados.



**¡En resumen!**

### **A nivel de ejecución de proyectos, observa los siguientes aspectos:**

- Elabora criterios de priorización de proyectos con perspectiva de género, especificando cuáles favorecen a hombres, a mujeres, o ambos sexos.
- Ten en cuenta el trabajo no remunerado de las mujeres, y asegura que los proyectos no incrementen esa carga, sino que la aligeren.
- Reserva una cuota de proyectos para integrar a las mujeres en la corriente principal de desarrollo del territorio, prioriza estos sobre los pequeños proyectos “de mujeres” cuyo impacto suele ser pequeño.
- Reserva una cuota de proyectos que apoyen a las mujeres madres de familia de hogares monoparentales, y asegura aligerar su rol reproductivo si se incrementa su rol productivo en un proyecto.
- Haz un pequeño ejercicio sobre los impactos del proyecto desagregando a los hombres y a las mujeres, para ver cómo las acciones beneficiarán a unas y otros.
- No olvides aplicar el análisis de género al llevar a cabo el diagnóstico en la preparación de un proyecto. Desagrega siempre tus datos.
- Si es posible, los técnicos ejecutores de los proyectos deberán conocer o al menos ser sensibles al tema de género. Pide colaboración a las instancias responsables de género en el país para que faciliten sesiones formativas en el personal de los proyectos.
- No olvides a las mujeres en las socializaciones de los proyectos y en las sesiones preparatorias. Si es posible, cuenta con mujeres que hayan participado en talleres de género, para que puedan ayudar al resto de mujeres a hablar de sus necesidades.
- Si es posible, cuenta en tu equipo técnico de proyectos con una persona responsable de género.

## FIN DEL MÓDULO 3

### **PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN:**

Cuando hablamos de un proceso con perspectiva de género, necesariamente ha de contar con recursos para que sea llevado a cabo. Haz una reflexión sobre cuáles serían las partidas presupuestarias donde integrar la perspectiva de género tendría mayor impacto en la gestión pública municipal.

El proyecto de curso debe estar redactado en un lenguaje incluyente. ¿Qué significa esto? Podría definirse un decálogo de normas de redacción incluyentes para aplicar al trabajo de curso?

### **EJERCICIOS DE APOYO:**

Define en grupo las características que un proyecto debe tener para contar con perspectiva de género.

Haz una lista de chequeo de género para el caso particular de tu proyecto.

Define en qué partidas presupuestarias de tu proyecto es necesario integrar perspectiva de género.

### **BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA DEL MÓDULO:**

- Lo que comienza bien, termina mejor: elaboración de propuesta con enfoque de género. Manual para proyectos: por qué y cómo utilizar indicadores de género. <http://www.biblioteca.org.ar/libros/manual.pdf>
- Guía práctica para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los proyectos de la Cooperación Española. [http://www.bantaba.ehu.es/obs/files/view/AECI.pdf?revision\\_id=66203&package\\_id=66183](http://www.bantaba.ehu.es/obs/files/view/AECI.pdf?revision_id=66203&package_id=66183)
- Los presupuestos con enfoque de género: una apuesta feminista a favor de la equidad en las políticas públicas. [http://www.acsur.org/IMG/pdf/Cuadernos\\_de\\_trabajo\\_43.pdf](http://www.acsur.org/IMG/pdf/Cuadernos_de_trabajo_43.pdf)
- Guía para elaborar planes locales de igualdad. <http://www.femp.es/files/566-182-archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf>

# Capítulo 7

---

## ANEXOS

## INDICADORES DE GÉNERO EN LA REGIÓN

---

## ANEXO INDICADORES DE GÉNERO EN LA REGIÓN

---

En este apartado se revisarán los indicadores más significativos de la región que darán cuenta del sustantivo avance que se ha experimentado en esta materia y que, sin embargo, sigue sin ser suficiente para equiparar en salud, educación, oportunidades laborales, salarios, tenencia de tierras, o empoderamiento, las condiciones de hombres y mujeres.

El objetivo de esta sección no es entrar a analizar las causas y consecuencias, sino revisar el momento actual, lo cual se llevará a cabo a través de una revisión temática, con una revisión de indicadores para los países de Centroamérica y Caribe.

*En las últimas dos décadas las mujeres de Latinoamérica y el Caribe han avanzado mucho en la mejora de su calidad de vida. Las tasas de fertilidad y el tamaño de los hogares han descendido significativamente, la participación de la mujer en la fuerza laboral ha aumentado de manera continua, y el nivel de educación de la mujer ha aumentado hasta tal punto que, en algunos países de la región, las mujeres tienen niveles de educación más altos que los hombres.*

*Sin embargo, en algunas partes de la región, todavía continúan existiendo patrones de género inflexibles, que relegan a la mujer a la esfera reproductiva dando lugar a desigualdades y a un uso ineficiente de los recursos por parte de los hogares en su lucha contra la pobreza y en pos del progreso socioeconómico.*

*A pesar de la mejora en la condición de la mujer en la región, todavía quedan pendientes en la agenda política de muchos países, importantes cuestiones de género como son la violencia contra la mujer, las elevadas tasas de mortalidad materna, y la incorporación efectiva de la mujer en la economía formal y en las estructuras políticas (Ruiz, 2003).*

La revisión sectorial reporta información respecto de los temas más relevantes de la región en materia de género como son: pobreza, salud, educación, economía, y violencia, con el fin de visibilizar las brechas existentes sobre las cuales existen programas y políticas nacionales en prácticamente todos los países de la región de Centroamérica y el Caribe, en los

que cada localidad puede investigar su adhesión, fijarse metas, o revisar metodologías concretas.

Los avances en materia de igualdad han sido más significativos en los sectores sociales —esto es, en salud y educación— que en los sectores económicamente productivos, como agricultura y tierras, mercados laborales, infraestructura y finanzas. Por ejemplo, mientras que desde 1970 la esperanza media de vida de las mujeres ha aumentado entre 15 y 20 años en los países en desarrollo, la participación formal de las mujeres en la fuerza laboral continúa siendo un 37% menor con respecto a la de los hombres (Web del Banco Mundial).

### a. Autonomía económica

La autonomía económica de las mujeres es un requisito fundamental para el logro de la equidad. Este hecho se encuentra estrechamente ligado al mercado de trabajo.

El mismo no sólo significa la consecución de un puesto de trabajo remunerado, sino que va más allá<sup>6</sup>. La autonomía económica requiere capacidad para tener control sobre los beneficios del trabajo desarrollado, así como acceso a fuentes de información del mercado laboral, y capacidad para tomar decisiones en este sentido.

Esta noción está directamente relacionada con el concepto de empoderamiento y voluntad de superación de la condición de exclusión social. La capacidad de contar con un medio de subsistencia propio es un paso decisivo para los procesos de empoderamiento posteriores, que pueden desencadenarse tras el empoderamiento económico.

La actual generación de mujeres latinoamericanas presenta mayores posibilidades para entrar en el mercado laboral: con menos hijos, con mayor preparación educativa, y con acceso a las tecnologías, que les permite contar con mayor tiempo, no obstante, se encuentran todavía con trabas estructurales que se ponen de manifiesto en los indicadores de empleo regionales.

En los últimos años se ha contemplado el autoempleo como el medio idóneo para que las mujeres puedan desarrollar una actividad económica que sea compatible con su rol reproductivo; aunque se conoce que las microempresas formadas por mujeres se enfrentan a mayores situaciones de informalidad y de subsistencia, respecto de las integradas por hombres.

---

6. El trabajo remunerado puede, además, expresarse a través de diferentes formas de precariedad: una es la informalidad, pero también existen fórmulas formales laborales que son precarias.

En cuanto a cifras concretas, cabe señalar que la incorporación de la mujer al mundo laboral se ha incrementado durante los últimos años de manera considerable; no obstante, sigue siendo mucho menor que la masculina. Así, la participación laboral femenina en Latinoamérica y Caribe es de un 56% frente al 81% de los hombres. Esta cifra ha disminuido desde la última década en más de diez puntos porcentuales como media (Heller, 2009).

A partir de informes de la CEPAL, Heller advierte que las mujeres trabajadoras se ubican en los puestos más precarios, peor retribuidos y con menor productividad. Ellas se insertan, alrededor del 50% de los casos, en trabajos no agrícolas dentro del sector informal de la economía.

Según esta misma autora, la división sexual del trabajo también es patente en las estadísticas. En Latinoamérica y Caribe, sólo el 26% de los empleadores son mujeres, y el 39% de los asalariados; mientras que ellas llevan a cabo el 67% del trabajo no remunerado y el 95% del trabajo doméstico.

En referencia a la brecha salarial, se señalan aquí las diferencias aún significativas en la región. Según un estudio reciente del BID (2009) las diferencias salariales entre hombres y mujeres llega al 17% (como media regional), cuando se comparan iguales niveles de educación y edad; y si esta cifra se cruza con la variable étnica, la misma asciende al 28%.

A nivel rural, tal vez uno de los cambios más importantes que han ocurrido en el mercado de trabajo ha sido la incorporación de las mujeres al mundo laboral. Aun cuando la tasa de participación de las mujeres es mucho más baja que la de los hombres (46% frente al 85% en el caso de los hombres). Durante los últimos quince años, entre 1990 y 2005, la participación laboral de las mujeres aumentó en 43%, proceso que por supuesto también ha ocurrido en los sectores urbanos. Pero a pesar del explosivo crecimiento actual, en promedio, menos de la mitad de las mujeres en edad de trabajar están incorporadas al empleo en el ámbito rural (FAO, 2010: 36).

Por último, indicar que la política de generación de empleo más importante, reconocida en todos los informes, es la que se refiere a permitir la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo. Como ya se mencionó, el aporte económico de un segundo activo a los hogares pobres es una manera segura de salir de la pobreza. Para lograrlo hay que implementar políticas desde el lado de la demanda pero también desde la oferta.

A menudo, la falta de flexibilidad laboral disminuye la demanda de mano de obra femenina, pero las mujeres tienen también restricciones para entrar al mercado del trabajo, particularmente por el cuidado del hogar y de los niños. Los informes han puesto énfasis en que los empleos rurales no agrícolas generan ingresos mayores y, por lo tanto, es allí donde se debería poner el énfasis para que las mujeres se incorporen a la vida activa. El comercio y los servicios, con la excepción del doméstico, presentan buenas perspectivas (FAO, 2010: 323).

### **b. Educación y Salud**

Una expresión de las limitaciones que sufren las mujeres para acceder a diferentes tipos de activos se encuentra en las tasas de analfabetismo. Si bien estas tasas, que han afectado históricamente a las mujeres, han descendido y la brecha respecto de los hombres ha disminuido, aún es mayor la representación de mujeres en el conjunto de personas analfabetas. En 1970 la tasa de analfabetismo en la población de 15 años y más, era del 22,3% en el caso de los hombres y 30,3% en el caso de las mujeres; mientras que en el año 2000 la tasa correspondiente a los hombres alcanzaba un 10,1% y la de las mujeres un 12,1%.

De otro lado, se advierte que las causas que impiden continuar los estudios en la etapa adolescente muestran una clara diferencia ya que las mujeres interrumpen sus estudios para dedicarse al trabajo doméstico, en cambio, los hombres lo hacen para dedicarse al trabajo remunerado (CEPAL, 2003b, en Cepal-UNIFEM, 2004).

La educación es un factor de importancia en el desarrollo humano no sólo de las generaciones actuales sino para las futuras, y más si se trata de niñas. La evidencia indica que una mayor educación tiene efectos multiplicadores no sólo sobre su propio bienestar (aumentando los incentivos para que la mujer participe en el mercado laboral remunerado), sino también sobre el bienestar de toda la sociedad. En el reporte de la UNESCO (2003-2004) se reconoce que los hijos de las madres que tienen mayor educación son más sanos, tienen mejor nutrición y tienen más probabilidad de asistir al colegio. Además las mujeres adultas más educadas tienen menores niveles de fertilidad que aquellas que tienen menos educación. Todos estos elementos no sólo afectan el bienestar de las propias mujeres y de sus familias, sino que también, tienen un efecto positivo en la economía en su conjunto (Zapata, 2007: 14).

La equidad en cuanto a acceso a la educación es complicada

---

7. La participación de la población en el mercado de trabajo es la medida más aproximada de la oferta laboral y corresponde a la población que trabaja o busca empleo con relación a la población que está en edad de trabajar, o a la población total.)

de medir y, normalmente, se simplifica como paridad en el número de niños o niñas que acceden a la educación. No obstante, cuando este dato se amplía con el de asistencia o el de permanencia, se aprecia la diferencia entre la capacidad de estudio de niños y niñas, siendo esta brecha más abultada en los casos de El Salvador, Honduras y Guatemala, cuando se trata de zonas rurales. Adicionalmente, el tiempo que los niños hombres pueden dedicar al estudio (el 35% cuenta con la totalidad del tiempo para ello) es diferente al de las niñas (el 26% cuenta con el mismo tiempo) en Latinoamérica y el Caribe (Zapata, 2007).

Por último, hay que tener en cuenta que la división sexual del trabajo está relacionada con los estudios cursados por jóvenes, y en la medida que los sistemas educativos sean favorables a una modificación de patrones culturales, más fácil resultará modificar las inequidades de género.

En cuanto a salud, el hecho de Latinoamérica y Caribe es paradójico ya que, aunque los patrones culturales favorecen el mayor cuidado (salud y nutrición) de los niños menores de 5 años por encima que el de las niñas, es general que la mortalidad infantil sea mayor en niños que en niñas (Zapata, 2007). Las cifras son aún elevadas, aunque al igual que en la educación, se han llevado a cabo mejoras sustanciales durante los últimos veinte años.

Una vez superada la etapa infantil, la fertilidad adolescente es la mayor preocupación con la que nos encontramos en la temática de salud. Este riesgo puede implicar la salida de la joven del sistema de educación, así como graves riesgos y secuelas para su salud, además de problemas sociales de exclusión y limitaciones para compatibilizar la maternidad con un trabajo remunerado. Este aspecto está directamente relacionado con aspectos culturales de la familia, el entorno, y las políticas públicas de educación sexual y reproductiva. En los últimos años el número promedio de hijos por mujer en América Latina y el Caribe ha disminuido considerablemente. En el quinquenio 1960-1965 el promedio era de seis hijos por mujer, mientras que en el quinquenio 1995-2000 este número baja a tres hijos por mujer (Chackiel, 2004). Esta tendencia decreciente es generalizada, aunque los niveles alcanzados entre los diferentes países son bastante heterogéneos (Zapata, 2007: 26).

El aspecto negativo de esta estadística es que el embarazo temprano es el que menos ha disminuido a lo largo de la serie temporal, sin apreciarse modificaciones sustanciales en las cifras. De hecho, el número de madres adolescentes se ha incrementado en la mayor parte de los países en los últimos años, excepto en Costa Rica y Guatemala. La cifra de madres hasta los 18 años es de más del 15% en países como Honduras y Guatemala (Zapata, 2007).

El principal problema que se relaciona con aspectos de salud en el embarazo es la mortalidad materna, cuyas estadísticas por país difieren en gran medida, sin embargo, este hecho se relaciona con el acceso a los centros de salud materna, o bien, con la deficiente calidad de los mismos. En países como El Salvador y República Dominicana, la combinación de altas tasas de mortalidad materna y acceso generalizado a servicios de salud materna (87 y 96% de los nacimientos en El Salvador y República Dominicana, respectivamente, son atendidos por profesionales) apunta a serios problemas en la calidad de estos servicios (Ruiz, 2003: 4).

### **c. Pobreza**

A partir del desarrollo de los conceptos de pobreza y género, el análisis de la primera desde una perspectiva de género permite entender una serie de procesos comprendidos en este fenómeno, sus dinámicas y características en determinados contextos, que explican que ciertos grupos, en función de su sexo, estén más expuestos a sufrir situaciones de pobreza. De ahí la pertinencia, en términos conceptuales, metodológicos y políticos de abordar el tema de la pobreza desde un enfoque de género (CEPAL-UNIFEM, 2004: 10).

La exposición a la pobreza de las mujeres es más alta que la de los hombres en todos los países latinoamericanos y es, notoriamente mayor, en Panamá (1,37 veces), Costa Rica (1,30 veces), o República Dominicana (1,25 veces). En 13 de 18 países latinoamericanos esta relación se ha agravado entre 2002 y 2008. Solamente Nicaragua pudo reducirla de 1,03 a 1,01 veces, según el informe Panorama Social en América Latina 2009 de la CEPAL.

Estos datos están relacionados con la capacidad de las mujeres para generar ingresos autónomamente, y el ejercer el control sobre los mismos. Estos aspectos relacionan más directamente a la mujer con procesos de pobreza y exclusión que a los hombres.

Otro aspecto es que los menores salarios a los que acceden las mujeres derivan en una feminización de la pobreza aún existente tal como muestran los datos. De hecho, el 40% de las mujeres de Latinoamérica y Caribe carece de ingresos propios; en promedio, el 53% de las mujeres rurales carece de ellos, en tanto el porcentaje de hombres en esta situación es del 20% (Heller, 2009: 50).

Entre la población con mayores índices de pobreza de la región se encuentra el heterogéneo grupo de las minorías étnicas, y en especial, el de mujeres tanto indígenas como negras que aglutinan características de tipo discriminatorio de la sociedad en su conjunto, así como sus características culturales que dificultan la salida de los niveles de pobreza.



En particular, la mayor fecundidad de estos grupos, las limitaciones para acceder a la educación y a servicios básicos, las barreras étnicas para conseguir buenos empleos, y las menores remuneraciones en estos, las ubica como un conglomerado de alta incidencia en pobreza y pobreza extrema. Otro grupo de alta vulnerabilidad lo componen las mujeres cabeza de hogar.

En relación con el punto anterior, no debemos menospreciar el impacto que tiene sobre los ingresos económicos de los hogares, la incorporación de las mujeres rurales al empleo. De hecho, aquellos países en los cuales la tasa de participación femenina rural aumentó significativamente entre 1990 y 2005, son los mismos lugares en donde la pobreza rural disminuyó significativamente. La disminución de la pobreza rural y el aumento de la tasa de participación femenina rural son procesos concomitantes y, por lo tanto, todas las políticas dirigidas al aumento del trabajo femenino, en cantidad y calidad, tienen un impacto positivo en la reducción de la pobreza (FAO, 2010: 37).

Por último señalar las dificultades actuales para ubicar indicadores de medición de pobreza con perspectiva de género. Desde Naciones Unidas se recomienda para tal fin, la valorización del trabajo doméstico, la medición de la carga total del trabajo (sea o no remunerado) dentro de la familia, y la segregación de ingresos por hombre y mujeres en un mismo hogar.

#### **d. Violencia**

La violencia contra las mujeres en cualquiera de las formas en que se presenta en la región representa la mayor manifestación de inequidad que atenta contra los derechos humanos, y que en muchos casos pone en riesgo sus vidas. Aunque las legislaciones nacionales y los acuerdos internacionales reconocen y visibilizan este problema, las cifras en algunos países demuestran la gravedad del asunto, y la necesidad de hacer un mayor esfuerzo institucional para atajarlo.

Según la CEPAL (Frías, 2010) las estadísticas agregadas en torno a violencia no reportan una media significativa, ya que en cada país varía la forma de medición y la descripción de

cada concepto. No obstante, a grandes rasgos, se puede señalar que la forma de violencia más reportada en Latinoamérica y Caribe es la física, psicológica y sexual con un 19,5% de los casos, seguida de la sexual con un 12%, y la económica con un 8%. En esta región las estadísticas se sitúan entre las más elevadas del mundo.

Tanto la violencia doméstica como la sexual son de menor prevalencia cuanto mayor grado de educación tiene la mujer. La primera es ejercida en mayor medida por manos de las propias parejas, aunque las estadísticas no son muy significativas porque en general, no es un delito denunciado. No obstante destacan los esfuerzos de República Dominicana o Haití, países en los cuales se ha integrado un módulo de medición de esta problemática en sus encuestas nacionales. Los reportes relativos a Latinoamérica y el Caribe señalan que más de un 30% de mujeres de la región han sido víctimas de violencia doméstica, y en países como Guatemala este porcentaje llega al 45% (según el relator de Naciones Unidas). El rango de edad de mayor prevalencia de los casos sucede entre los 18 y los 35 años.

El feminicidio está también presente en esta región. Este fenómeno está relacionado con aspectos de violencia social generaliza así como misoginia integrada en los patrones culturales. No sólo es fundamental el desarrollo de una legislación pertinente, sino asegurar los mecanismos para su ejecución a nivel nacional como en términos locales.

Hablar de cifras absolutas es complicado, pero si es clara la tendencia al alza en el número de casos reportados durante la última década en la generalidad de la región. Guatemala es un ejemplo de este fenómeno, país en el cual se estima que 722 mujeres fueron asesinadas en 2008. Según la Procuraduría de los Derechos Humanos, aproximadamente el 14% de las víctimas presentan marcas de tortura, y cerca del 13% muestran signos de abuso sexual.

Por último, se presenta un cuadro resumen de los principales indicadores de género de la región de Centroamérica y Caribe.

INDICADOR	COSTA RICA		EL SALVADOR		GUATEMALA		HONDURAS		NICARAGUA		PANAMÁ		REP. DOMINICANA		MEDIA	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Porcentaje de mujeres en el total de la población	49,2		53		51,3		50		50,5		49,6		50,1		50,5	
Porcentaje de nacimientos, edad de la madre de 15 a 19 años	17,4		21,4		17,8		18		24,8		17		23,3		20,0	
Porcentaje de nacimientos, edad de la madre de 35 años y más	9,5		10,5		11,7		11,9		9,4		7,8		6,3		9,6	
Tasa global de fecundidad	2		2,2		3,7		3		2,6		2,4		2,5		2,6	
Edad media de fecundidad (años)	26,2		25,7		26,3		26,3		25,4		25,8		24,9		25,8	
Esperanza de vida al nacer (años)	82	77	77	68	75	68	76	71	78	72	79	74	77	70	149,1	
Tasa de mortalidad infantil (por cada mil nacidos vivos)	8	10,6	16,3	20,9	17,5	27,5	20,7	28,4	15,6	20,5	13	18,2	21,4	28,6	38,2	
Mortalidad materna (muertes maternas por cada 100 mil nacidos vivos)	44		110		110		110		100		71		100		92,1	
Población de 15 años y más que fuma cualquier forma de tabaco	7,3	26,7			3,9	24,8	3,3						11	14,9	13,1	
Tasa de analfabetismo de la población de 15 a 24 años de edad (porcentaje)	0,8	1,3	8,8	7,9	21,6	10,7	9	12,5	24,4	25,9	2,5	1,8	5,5	7	20,0	
Tasa de analfabetismo de la población de 15 años y más de edad (porcentaje)	3	3,3	18,6	14,4	32,1	18,3	18,8	20	29,9	30,7	6,6	5,4	12,6	13,2	32,4	
Relación niñas/niños en la educación primaria	0,99		0,97		0,94		1		0,98		0,97		0,86		1,0	
Relación niñas/niños en la educación secundaria	1,1		1		0,92		1,3		1,1		1,1		1,1		1,1	
Relación mujeres/hombres en la educación terciaria	1,26		1,1		1		1,41		1,11		1,5		1,59		1,3	
Porcentaje de hogares según sexo de la jefatura, zonas urbanas	34,7	65,3	36,8	63,2	25,5	74,5	34,4	65,6	39,6	60,4	34,1	65,9	34,1	65,9	100,0	
Porcentaje de hogares según sexo de la jefatura, zonas rurales	26,2	73,8	29,8	70,2	19,3	80,7	23,9	76,1	20,7	79,3	22,8	77,2	28,3	71,7	100,0	
Tasa de participación en la actividad económica, zonas urbanas (porcentaje)	49	75	52	76	55	85	47	76	50,3	78,6	52	79	43	73	127,3	
Tasa de desempleo abierto, zonas urbanas (porcentaje)	9,9	6,6	4,9	9,1	2,5	1,5	2,9	2,9	5,4	6,3	8,9	5,1	8,6	4,1	11,2	

Continúa en la página siguiente

INDICADOR	COSTA RICA		EL SALVADOR		GUATEMALA		HONDURAS		NICARAGUA		PANAMÁ		REP. DOMINICANA		MEDIA
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Porcentaje de la población ocupada en sectores de baja productividad, zonas urbanas	40,5	33,1	63,7	49,9	63,8	50,2	40,9	44,5	64,1	54	38,3	33,4	45,5	52,8	96,4
Relación entre la remuneración de mujeres y hombres, zonas urbanas (porcentaje)	76,3		81,4		58,2		81,1		71,1		73,8		62		72,0
Población sin ingresos propios de 15 años y más de edad, zonas urbanas (porcentaje)	32,2	8,9	30,7	15,5	31,2	7,4	30,6	10,5			28,7	6,8	30,2	13,5	35,2
Incidencia de la pobreza en hogares, según sexo de la jefatura de hogar, zonas urbanas (porcentaje)	22,5	16,7	46,5	39,9	41,7	42,1	57,5	56,7	54,1	54,5	19,8	14,7	49,5	34,6	78,7
Porcentaje de mujeres en el principal órgano legislativo nacional	36,8		19		12		18		20,7		8,5		20,8		19,4
Porcentaje de mujeres ministras en el máximo tribunal de justicia o corte suprema	30		33		15		20		25		11		31		23,6
Uso de internet			3,5	6,8			8,7	7,1	5,8	7,4	15,9	15,7			10,1
Uso de teléfono móvil							41	43	42,8	45,5	49,6	49,9			38,8
Uso de internet para educación formal y actividades de capacitación			1,5	1,6			2,8	1,8			0,1	0,1			1,1
Uso de internet para actividades de entretenimiento			0,1	0,1			2,1	2,2			0,2	0,5			0,7
Uso de internet para compras, contratación o pedido de bienes y servicios			0	0,2			0,3	0,7			0,3	0,4			0,3
Acceso a internet en el hogar según sexo de la jefatura	15,7	19,5	3,2	4,9	1,8	1,8	2,5	2,4	0,2	0,1	8,9	8,9	2,8	2,4	10,7

## BIBLIOGRAFÍA

- Alcalde, Ana; y López, Irene. Guía práctica para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los proyectos de la Cooperación Española. Ministerio de Asuntos Exteriores. Madrid, España, 2004.
- Atal, Juan Pablo; Ñopo, Hugo; y Winde, Natalia. Viejas disparidades: brecha salarial por género y etnicidad en América Latina. Nuevo Siglo. Banco Interamericano de Desarrollo. EE.UU., 2009.
- Cañizal, Visitación. “La orientación. Un componente imprescindible para la inserción laboral de las mujeres”; en: Boletín CINTERFOR, núm. 132-133. OIT, Italia, 1995.
- CARE; CRM; y Technoserve. La estrategia de género aplicada a la cadena de valor láctea. feminizando la economía en el occidente de Nicaragua. Sistematización de resultados e impactos. Proyecto Occidente Ganadero, agosto de 2010.
- CEPAL-UNIFEM. “Entender la pobreza desde la perspectiva de género”; en: Serie Mujer y Desarrollo, núm. 52, Unidad Mujer y Desarrollo de CEPAL., Santiago de Chile, 2004.
- Ciudad Mujer. Ciudad Mujer (cartilla divulgativa). Secretaría de Inclusión Social, El Salvador, 2011.
- Clulow, Michael. “Gender and Local Governance: A Study of the San Salvador Municipal Gender Equity Policy.” One World Action, Londres, Reino Unido. 2003.
- Coello, Raquel. Propuestas y recomendaciones para incluir la perspectiva de género en los procesos de presupuestos participativos. UNIFEM. Colombia. 2003.
- Echeverri, Rafael; y Rivero, María Pilar. Nueva ruralidad. Visión de territorio en América Latina y Caribe. Instituto Interamericano para la Agricultura. San José, Costa Rica, 2002.
- Espino, Alma. “Un marco de análisis para el fomento de las políticas de desarrollo productivo con enfoque de género”; en: Serie Mujer y Desarrollo, núm. 77. CEPAL, Santiago de Chile, Chile, 2002.
- FAO. Estado mundial de la agricultura y la alimentación: las mujeres en la agricultura, cerrar la brecha de género en aras del desarrollo. FAO, Roma, 2011.
- FAO. ASEG. Manual Nivel Macro. El análisis de género en el sector de las políticas y de los programas macroeconómicos y agrícolas. FAO, Italia, 2003.
- Flores, Selmira; Kuan Elia; y Rugama, Rosa. El aporte socio-económico de las mujeres al desarrollo de la región “Las Segovias”. ADESO “Las Segovias”. Nicaragua, 2002.
- Flores, Selmira; y Lindo, Patricia. Pautas conceptuales y metodológicas. Análisis de género en cadenas de valor. SNV-UNIFEM. Managua, Nicaragua, 2006.
- FAO. Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina. FAO-CEPAL-OIT. Italia, 2010.
- Fonkatz, Daniela. “Sistematización de la experiencia de la concertación de Mujeres de Suchitoto y la colectiva Feminista de Desarrollo Local en la puesta en marcha de procesos de equidad de género y empoderamiento de las mujeres en el municipio de Suchitoto”. Colectiva Feminista de Desarrollo Local. El Salvador, 2010.
- Gamba, Susana. “Diccionario de estudios de Género y Feminismos”. Paidós. Madrid, España, 2008.
- Greijn, Heinz. “Gobierno local en pro de la igualdad de género”. Revista Capacity número 40. European Centre for Development Policy Management. Leiden, Países Bajos. 2010.
- Heller, Lidia. “Mujeres emprendedoras en América Latina y Caribe: realidades, obstáculos y desafíos”. CEPAL. Santiago de Chile, Chile, 2010.
- Hernández, Graciela; y Lynn, Cecilia. Desarrollo Local con Igualdad de Género. Volumen I. Guía conceptual. Instituto Nacional de las Mujeres Dirección General de Institucionalización de la perspectiva de género. México, 2009.
- Herrera, Morena; y Fonkatz, Daniela. Políticas municipales para la equidad de género. Manual de creación, funcionamiento y gestión de las unidades de la mujer. ISDEMU, El Salvador, 2011.
- Heyden, Damien van der; y Camacho, Patricia. Guía metodológica para el análisis de cadenas productivas. Plataforma Ruralter. Ecuador, 2006.
- Human Rights Watch. Resumen de país: Guatemala. Enero de 2010.
- INAM – AGEM – UNIFEM. Análisis crítico de las experiencias de presupuestos de género en Honduras. Consultoría local para el Proyecto “Análisis Crítico de las Experiencias de Presupuestos de Género en la Región Centroamericana. Informe final de consultoría, Investigadora: Jessica Sánchez. Tegucigalpa, 2008.
- INAMU, Las Mujeres indígenas en Costa Rica: un acercamiento a su realidad y propuesta de acción. Instituto Nacional de las Mujeres. Colección documentos n41. INAMU, San José, Costa Rica, 2007.
- INSTRAW, Participación de las mujeres indígenas en los

- procesos de gobernabilidad y en los gobiernos locales. INSTRAW, Guatemala, 2009.
- Landa, Ana, y Herrera, Morena. “Municipalismo y Equidad de Género. Políticas Municipales para la Equidad de Género. Experiencias de: Cojutepeque, San Rafael Cedros, Suchitoto y Tenancingo. Departamento de Cuscatlán, el Salvador”. Colectiva Feminista para el Desarrollo Local. El Salvador. 2006.
- Levy, Carol. Institucionalización del género en las políticas y planificación de los asentamientos humanos. Universidad de Londres. Gran Bretaña, 1996.
- López, Irene. “Empoderamiento y mainstreaming: estrategias para la igualdad entre los géneros”; en: Revista Española de Desarrollo y Cooperación. Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España, 2000.
- Lucas de, Beatriz. Foro de Intercambio de Experiencias de Mujeres en Actividades Económicas. UNIFEM-ASDI-PNUD. Nicaragua, 2006.
- Massolo, Alejandra. Participación política de las mujeres en el ámbito local en América Latina. INSTRAW, República Dominicana, 2006.
- Massolo, Alejandra. “Notas sobre la gobernabilidad local, la participación de las mujeres y la equidad de género en la agenda de los gobiernos municipales”. Foro Género, gobernabilidad y agendas locales. PNUD México, 2006.
- Martínez, Julia. Los retos de la competitividad de la economía salvadoreña desde una perspectiva de género. Revista Estudios Centroamericanos. El Salvador, 2005.
- Méndez, Ada. Plan de acción para la equidad de género. Patrimonio Cultural. Escuela Taller de Suchitoto. AECID-ISDEMU. El Salvador. S.A.
- Méndez, Ada. “La Agenda Económica de las Mujeres”. ONU Mujeres. El Salvador, 2009.
- Mejía, Lorena. “Mujer indígena y gobernabilidad en Guatemala”. Fundación Canadiense para las Américas. Ontario, Canadá. 2006.
- Mires, Lylian; y Cueto, Beatriz. Taller de planificación estratégica para Centroamérica, México, y República Dominicana. ISDEMU, El Salvador. 2010.
- Montaño, Sonia “Políticas para el empoderamiento de las mujeres como estrategia de la lucha contra la pobreza”; en: Atria, R. et. al. (comp.), Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un paradigma. CEPAL y Universidad de Michigan, Santiago de Chile, 2003.
- Molyneux, M. La política de desarrollo y la dimensión de género del capital social; en: Revista Papeles, núm. 101. Madrid. 2008.
- Moser, Caroline. “La planificación de género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género”; en: Guzmán, Portocarrero; y Vargas (comp.) Una nueva lectura: género en el desarrollo. Lima: Ediciones Flora Tristán- Entre Mujeres, pp. 55 – 124. 1991.
- Murguialday, Clara. “Estrategias y enfoques para incorporar a las mujeres al desarrollo”; en: HEGOA, Módulo de capacitación del Instituto Hegoa: [http://www.hegoa.ehu.es/articles/text/modulo\\_4-\\_g%C3%89nero\\_y\\_desarrollo/](http://www.hegoa.ehu.es/articles/text/modulo_4-_g%C3%89nero_y_desarrollo/)
- Näslund-Hadley, Emma; Urban Anne-Marie; Pineda Mannheim Carlos. Notas técnicas sobre la igualdad de género en el desarrollo municipal Experiencias de América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, USA. 2007.
- OCDE. “Informe de la cooperación para el desarrollo”. OCDE, Madrid, 2011.
- One World Action. “Caja de Herramientas Para promover la Equidad de Género desde los Gobiernos Locales”. One World Action. USA. 2006.
- Paulson, Susan; y Equipo Lund. “Pautas conceptuales y metodológicas: Género y dinámicas territoriales”; en: Documento de Trabajo, núm. 84. Programa Dinámicas Territoriales Rurales Rimisp – Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural. Chile, 2011.
- Portilla, Melania. “Género y actores sociales en el enfoque territorial del desarrollo rural”; en: Cuaderno Técnico de Desarrollo Rural, núm. 28. IICA. Costa Rica. 2004.
- Rodríguez, Irene. “La teoría feminista en las relaciones internacionales”; en: Revista Española de Desarrollo y Cooperación. Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación. Universidad Complutense de Madrid. España. 2000.
- Rojas, Luis Miguel. Guía de herramientas municipales para la promoción del desarrollo económico local. Fundación DEMUCA, Costa Rica, 2009.
- Ruiz, María Elena; y Banegas, Ayelen. Desafíos y oportunidades para la equidad de género en América Latina y Caribe. Documento de trabajo del Banco Mundial. 2003.
- SELA, Secretaría Permanente. Desarrollando Mujeres Empresarías: La Necesidad de Replantear Políticas y Programas de Género en el Desarrollo de PYMES. SELA, Venezuela, 2010.
- Thomas-Slayter, Barbara. “Herramientas para el análisis de género”. Programa para el desarrollo internacional y el cambio social. PREVAL. Lima, Perú. 1991.

Warren, Kay; y Bourque, Susan. "Women, technology, and international development ideologies: analyzing feminist voices"; en: Micaela di Leonardo (eda.), *Gender at the crossroads of knowledge: feminist anthropology in the postmodern era*. Berkeley: University of California Press, pp. 278-311. 1991.

Zapata, Daniela. *Trabajo, educación y salud de las niñas en América Latina y el Caribe: indicadores elaborados en el marco de la plataforma de Beijing*. CEPAL, Santiago de Chile, 2007.

#### **PÁGINAS WEB CONSULTADAS:**

PNUD: <http://www.pnud.org.ni/genero/glosario>

BID: <http://www.iadb.org/es/noticias/articulos/2009-10-12/estudio-del-bid-halla-grandes-brechas-salariales-por-genero-y-etnicidad-en-america-latina,5678.html>

CEPAL: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/3/29273/P29273.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom-estadistica.xsl>

GENDER AND WATER ALLIANCE: <http://www.es.genderandwater.org/page/3622>

GÉNERO Y AMBIENTE: [www.generoyambiente.org](http://www.generoyambiente.org)

Proyecto Cadenas de Valor, Nicaragua: <http://www.cuenta-delmilenio.org.ni/>

Proyecto Ciudad Mujer, El Salvador: <http://www.ciudadmujer.gob.sv/>

ISBN 996880981-0



9 789968 809818

La guía "Perspectiva de género en el desarrollo local: conceptos y herramientas para su inserción", además de brindar los conceptos necesarios para comprender las teorías de género para el desarrollo, busca proporcionar herramientas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de los técnicos/as y autoridades políticas que participan en el Diplomado Superior en Gestión del Desarrollo Económico Local, impartido por la Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y el Caribe (DEMUCA).

Con este documento, se pretende dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Es realmente importante asumir una perspectiva de género en el ámbito del desarrollo local? ¿Están relacionadas las desigualdades sociales y económicas con esta dimensión? Si coincidimos en que la inequidad de género es una realidad que debemos atender, finalmente cabe preguntarnos entonces: ¿Cómo podemos asumir esta problemática y enfrentarla en el conjunto de acciones orientadas a alcanzar un mejor bienestar, en términos de un desarrollo del territorio integral y que fortalezca las capacidades locales de todos sus habitantes?

Nuestra aspiración es que tanto los estudiantes del diplomado como otras autoridades locales y técnicos/as municipales cuenten con una herramienta para promover cambios a nivel institucional y local. Asimismo, pretendemos fomentar la elaboración de políticas públicas municipales que promuevan la equidad de género y nuevas formas de participación.



MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN



DEMUCA FUNDACIÓN

