



TALLER DE **GÉNERO** EN ISF-A
JUNIO 2006

“GAFAS DE GÉNERO”

Vivimos en un mundo androcéntrico, construido por y para los hombres y por lo tanto se hace necesario ponernos las gafas de género y comenzar a mirar el mundo de una forma diferente, con más sensibilidad, fijándonos en los pequeños detalles, con la mente abierta, cuestionándonos todo lo que la sociedad ha normalizado, analizando, desde una perspectiva crítica, la forma en que nos relacionamos en función de los roles asignados por género.

TEXTO DE MARCELA LAGARDE	4
CONCEPTO DE GÉNERO	7
ANÁLISIS DE GÉNERO EXTERNO	9
ANÁLISIS DE GÉNERO INTERNO	16
CASO PRÁCTICO DEL BARRIO DE LA ESTRELLA	19
COMPROMISOS	20
BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA	22
ANEXOS	20

- Texto de Marcela Lagarde
- Concepto de género
- Cuadro de diferencias principales entre las estrategias MED y GED
- Tabla sobre necesidades prácticas e intereses estratégicos
- Estudio realizado por el grupo de género de la CONGE en ACSUR
- Caso práctico del barrio de la estrella
- Pasos para realizar un análisis de género
- Ejemplo de árbol de problemas

TEXTO DE MARCELA LAGARDE

En este texto se exponen diferentes criterios por los que se hace necesario integrar el análisis de género en los procesos de desarrollo.

OBJETIVO:

Reflexionar en grupo sobre su posicionamiento como organización en este tema.

CONCLUSIONES:

El grupo estaba de acuerdo con todo lo que se planteaba en el texto pero reconocen:

“...no tenerlo en cuenta en sus procesos de desarrollo como una cuestión de fondo, sino de una forma marginal, es cuestión de meter un grupo de beneficiarias y el las y los... A veces se mete simplemente porque lo exigen los financiadores...”

En las reflexiones se manifestaba la preocupación por saber si con sus proyectos están ayudando a cambiar esta situación de opresión hacia las mujeres o están colaborando en mantenerla perpetuando las estructuras jerárquicas.

El grupo tiene claro que para que esto no sea así, debían interiorizar la perspectiva de género “... Nuestros proyectos no la llevarán si nosotros no llevamos la perspectiva de género... todo esto hay que tenerlo en cuenta, pero ¿cómo? Nos faltan herramientas y encima nuestros proyectos son muy específicos tecnológicamente y al final lo único que podemos o sabemos hacer es introducir mujeres en el grupo de beneficiarios / as, pero no vamos más allá, tendríamos que cuestionarnos las limitaciones que las mujeres tienen...”

Teniendo en cuenta la importancia que reconocieron darle a las cuestiones de género, se les planteo si creían necesario hacerlas explícitas en **los fines** de su organización. Se propuso leer los fines que la organización describe en el artículo 2 de sus estatutos. Se cuestionó si debían hacer explícitas las cuestiones de género, o se entendían dentro de su concepto de “justicia social”:

“... Si que debe ser parte de nuestros fines y está dentro de ellos, dentro de lo que entendemos por una sociedad más justa y solidaria... debemos hacerlo explícito siempre que creamos que es más importante que otras desigualdades que tampoco hacemos explícitas... aunque si nos basamos en le texto de Marcela Lagarde, este tema es transversal al resto de desigualdades, debemos plantearnos si es un eje o lo engloba todo...”

A raíz de este análisis surgió la siguiente cuestión, según el texto de Marcel Lagarde, “mantener a la mitad de la población excluida genera lastres al

desarrollo global de cada sociedad y del mundo. **Si las mujeres no hubiesen estado excluidas, el desarrollo alcanzado por cada aldea, pueblo, país sería inconmensurable y desde luego tendría otro sentido**” Todo el grupo estaba de acuerdo en que si se hubiera tenido en cuenta a las mujeres, el desarrollo de las sociedades sería diferente.

Se baso este argumento en la idea de que los roles tradicionalmente asignados a las mujeres tenían una carga ética y estaban siempre relacionados con beneficios a la comunidad.

El grupo se situó a favor de un enfoque que basa sus argumentos en la eficiencia.

Existen diferentes argumentos para defender la importancia de trabajar los temas de género en los procesos de desarrollo. Generalmente los argumentos son de dos tipos y es importante reconocerlos y comprender las implicaciones que tienen:

- **Argumentos basados en la eficiencia:** Asegurar que el desarrollo sea más efectivo y eficiente a través del fomento de la participación económica de las mujeres. La causa de los problemas sería el fracaso de la planificación de desarrollo para reconocer el rol clave de las mujeres en la producción y la necesidad de implicarlas. el razonamiento esencial es que apoyar la igualdad entre mujeres y hombres es bueno para el desarrollo, ya que contribuye al logro de grandes objetivos, como la reducción del crecimiento poblacional, la eficiencia de las inversiones en el área social o un mayor crecimiento económico.

A mediados de la década de lo 70 era evidente el marcado deterioro de la economía mundial. Para enfrentar el impacto de la crisis, un número creciente de gobiernos implementó políticas de estabilización y ajuste diseñadas por el FMI y el BM. Con el énfasis puesto en el aumento de la productividad y la eficiencia en la asignación de recursos, el enfoque de la eficiencia ganó popularidad en las instituciones de cooperación desde comienzos de los 80. Actualmente el enfoque de la eficiencia es el exigen las agencias financieras internacionales.

“Dejando de lado las cuestiones de justicia y equidad, la falta desproporcionada de educación para las mujeres, con sus consecuencias sobre la baja productividad, y la nutrición y salud de sus familias, tiene a la larga efectos adversos sobre la economía” (Banco Mundial)

Los objetivos basados en la eficiencia que potencian los roles tradicionalmente asignados a la mujer, por considerarlos beneficiosos para la comunidad, implican riesgos que hay que evitar. El argumento puede volverse contra si mismo, con un impacto negativo sobre las mujeres, es lo que se ha denominado **“la sobrecarga de trabajo a las mujeres”** Las mujeres no suelen ser consultadas sobre el tipo de desarrollo e integración que buscaban. Se da una integración en el mundo de los hombres sin un cambio en las relaciones de

poder. Se han impulsado estudios y evaluaciones que muestran los escasos, cuando no negativos efectos de los proyectos en la vida de las mujeres.

“Con diferencia, el modo más fácil de persuadir a los políticos de que deben considerar una planificación basada en cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres es presentar a la mujer como un recurso que se suele infrautilizar y que puede ser movilizado para facilitar la aplicación de la política existente. Sin embargo, el problema que afecta a todas las mujeres, no es que sean un recurso infrautilizado sino, al contrario, que son un recurso explotado en demasía. Existe el peligro de que abogando por la igualdad se consiga todo lo contrario: maximizar la utilización del tiempo y del trabajo de la mujer (Elson, 1995)”

- **Argumentos de equidad:** El razonamiento básico es que hay que adoptar los objetivos de igualdad porque no hacerlo supondría una gran injusticia. Como parte integrante de cualquier agenda de desarrollo, deben adoptarse medidas activas para corregir las desigualdades.

Este enfoque surge del movimiento de mujeres, plantearon la necesidad de basar los argumentos en la justicia social.

“Es necesario rescatar las cuestiones de género de la trampa de la pobreza. La subordinación de la mujer no se resolverá concentrándose en los problemas de las mujeres víctimas de la pobreza sino que hace falta considerar las cuestiones de igualdad de un modo explícito dentro de los programas de desarrollo. Las políticas de lucha contra la pobreza no son necesariamente apropiadas para abordar las cuestiones de género, porque no es la pobreza la causa de la subordinación de la mujer (Jackson, 1996)”

CONCEPTO DE GÉNERO

Se propuso al grupo que con el concepto de GÉNERO buscaran palabras con cada letra de la palabra que asocien al término.

G: Grupo, Igualdad, generaciones

E: Femenino, emancipar, empoderamiento, deuda, equidad, desarrollo, educación

N: Masculino, diferencia, nuestro, independencia, necesidad

E: Desigualdad, Poder, decisión, sexo, eficiencia, valores

R: Rol, Mujeres, formación, represión

O: Desconocimiento, Hombres, oportunidad, poder, sostenibilidad, cambio.

Sobre la base de estas palabras se les planteo qué conceptos destacarían para la construcción de un concepto de género:

- “Desconocimiento, necesitamos formarnos en el tema...ir mas allá de incluir los y las.”
- “Diferencia que las hay (físicas, psíquicas...) y tenemos que asumirlas... yo introduje este término refiriéndome a que no hay que homogeneizar.
- Desigualdad, una cosa es lo que nos sugiera como aspiración, pero como realidad hoy es desigualdad.
- Emancipación, aunque lo importante es el cómo será este proceso de trasmisión de poder, para mí es la clave en este tema, es decir todo lo que hagamos para que esto sea así y no suceda la contrario.
- Necesidad, transmitir la urgencia de llevar a cabo este proceso.

En síntesis se podría decir que la organización asocia el concepto de género a:

El reconocimiento de determinadas diferencias entre hombres y mujeres, donde hay una realidad desigual. Frente al término hay desconocimiento, por lo tanto se necesita formación y que el camino para trabajar en contra de esa desigualdad sería la trasmisión de poder, la emancipación y que la necesidad de comenzar este proceso es urgente.

El objetivo de esta dinámica no es tanto el consenso en la construcción de un concepto de género para ISFA sino dar unas ideas que sirvan de base para la reflexión sobre dos ideas claves:

- ¿Qué entiende ISFA sobre género? Es decir diferentes aspectos que asocian a este concepto.
- Basándose en estos aspectos, en qué va a consistir el trabajo de ISFA en este campo.

Otros conceptos que no salieron en las reflexiones y son fundamentales:

LAS RELACIONES.

Género nos permite analizar a hombres y mujeres en sus condiciones de género. La crítica feminista no se basa en el estudio de la mujer, sino en el análisis de las relaciones de género y del género como principio estructural de todas las sociedades humanas. (Moore 1999)

Las relaciones de género son relaciones de poder que se expresan tanto individual como colectivamente, tanto en el ámbito privado del hogar como en las instituciones políticas. Así, por ejemplo las mujeres en el ámbito del hogar suelen no tener acceso y control independiente sobre recursos económicos o ser objeto de violencia doméstica. En las instituciones políticas están siempre infra-representadas o tienen problemas para hacer oír su voz. Los hombres, sin embargo, están legitimados para generar y controlar sus propios recursos, tener una vida independiente y no ocuparse de las tareas del hogar, tienen el derecho y el poder de representarse, de actuar y hablar en nombre propio e incluso tienen el poder de sobre-representación: son representantes universales de ambos géneros y, por analogía, legítimos portavoces de la ciudadanía, el pueblo, la patria y la humanidad. Por ello, la posición de las mujeres en las relaciones de género se define como subordinada, en tanto que la de los hombres como dominante. Ello no significa que todas las mujeres concretas estén sometidas a cada hombre concreto, sino que la organización social de las relaciones de género sitúa al conjunto de las mujeres en una posición de inferioridad respecto de los hombres. (Lagarde 1994)

La construcción social del género y su perspectiva transformadora:

Género no es un mero concepto estático que sirve para describir realidades y diferencias entre hombres y mujeres. Comporta un fuerte componente político e ideológico, transformador. Es una concepción emergente que, partiendo de la construcción sociocultural y evolutiva de los géneros y su diferente valoración relativa, busca una transformación hacia unas relaciones más equilibradas y una equivalencia de los géneros. (López 2001)

Es decir, trabajar el género implica cuestionarnos las estructuras sociales e intervenir para modificarlas. Establecer relaciones más equitativas entre mujeres y hombres es un proceso que genera conflictos ya que cuestiona dogmas sociales. Es necesario comprender las formas de resistencia que se movilizan ante cualquier cambio. La resistencia puede ser consciente o inconsciente; puede producirse en distintos niveles (personal e institucional); y sus agentes pueden ser tanto mujeres como hombres, teniendo presente esto, es necesario iniciar un proceso de identificación de las diferentes estrategias de resistencia que se pueden dar, para poder superarlas.¹

¹ Sobre el tema de las resistencias frente a la equidad de género ver: Sara H. Longwe (1994)

ANÁLISIS DE GÉNERO EXTERNO, LOS PROYECTOS DE COOPERACIÓN

Se analizó la forma en que la organización aborda las cuestiones de género y en consecuencia el enfoque que dan a sus proyectos de desarrollo, basándose en el cuadro que presenta las principales diferencias entre las estrategias MED y GED.²

El objetivo era reflexionar sobre si con sus proyectos de cooperación al desarrollo (concretamente en los proyectos del Sahara y Camerún) estaban transformando las estructuras jerárquicas de relación entre los géneros o sus intervenciones estaban enfocadas a integrar a las mujeres en los procesos de desarrollo sin modificar dichas estructuras. (intereses estratégicos o necesidades prácticas)³

Tras analizar estas cuestiones en grupo, plantearon:

Grupo Camerún: En cuanto al enfoque, tema central, problema y objetivos estaban más cerca de las definiciones del enfoque GED, pero luego en el cómo llevarlo a la práctica, se iban desviando al MED por lo tanto las consecuencias de su proyecto serían MED aunque ellos buscaban las consecuencias que se describen en el GED, lo cual valoraron como una incoherencia, en realidad el proyecto tiene un enfoque MED aunque ellos se posicionaron ideológicamente en el enfoque GED.

Grupo Sahara: Plantearon haberle dado un enfoque MED al proyecto no creen que las mujeres sean el problema pero no se plantearon trabajar sobre las relaciones de género, sino un cambio en las mujeres. Sus acciones van encaminadas a introducir a las mujeres en el proceso de desarrollo.

Reconocieron sentirse más cercanos ideológicamente al enfoque GED, pero afrontaron el problema desde un enfoque MED, suponen que por falta de conocimientos, formación y tiempo para llevarlo a la práctica. Comentaron que cuando estaban en la fase de formulación del proyecto, el tema de cómo meter el género era el último punto del orden del día y terminaron encargando este tema a gente nueva en la organización y sin los conocimientos específicos necesarios, se puede decir que hubo una gestión del tiempo y de recurso humanos ineficiente en cuanto al género.

El grupo mostró su preocupación por las reacciones que pudieran tener los técnicos de la contraparte al plantearles su interés en introducir los temas relacionados con el género en el proyecto, quizás porque consideren que la tecnología está reñida con el género.

Todo esto, por desgracia en un rasgo muy generalizado dentro de las organizaciones, se reconocen las cuestiones de género al nivel de retórica (discurso político) pero no se llevan a cabo acciones significativas que contribuyan a modificar estructuralmente las relaciones entre los géneros.

² Ver anexo cuadro de diferencias principales entre las estrategias MED y GED.

³ Ver anexo tabla sobre necesidades prácticas e intereses estratégicos de género.

EJEMPLO DE CÓMO ANALIZAR LAS CUESTIONES DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE COOPERACIÓN:

Lo que está claro es que si los métodos de obtención de información no tienen enfoque de género, tampoco estará presente en el diagnóstico de la comunidad en base al cual se formulará el proyecto, por lo tanto las acciones que se desarrollen no serán eficaces a la hora de transformar las relaciones de género, no se modificará la posición de las mujeres.

La incorporación del análisis de género en el ciclo del proyecto es fundamental para asegurarse de que en nuestras intervenciones:⁴

- Se reconoce que la pobreza se experimenta de manera diferente por hombres y mujeres, dada la división de roles y responsabilidades, y que por tanto las prioridades y necesidades no van a ser necesariamente las mismas para unos y otros.
- Responde a las necesidades tanto de hombres como de mujeres en el grupo beneficiario. Los problemas y prioridades se definen no sólo desde la perspectiva de los hombres, también de las mujeres.
- Se formula de acuerdo a las posibilidades y circunstancias (normalmente diferentes) de hombres y mujeres.

Ambos grupos tratan a los beneficiarios como un grupo general aunque establecen políticas de discriminación positiva hacia las mujeres en acciones concretas.

Basándose en este criterio, el grupo defendía tener un enfoque GED. Pero este criterio por sí solo, lo único que indica, es que se va a integrar a las mujeres en el proceso de desarrollo existente y esto es un enfoque MED.

Un enfoque GED debe acompañar este criterio de una serie de actividades que favorezcan no solo el acceso de las mujeres a determinados espacios, sino intervenciones que mejoren la posición de las mujeres con relación a los hombres.

⁴ Sobre el tema de integración del análisis de género en el ciclo del proyecto ver: "Integrando el análisis de género en el desarrollo" edit.IUDC, 2000 López Irene y Sierra Beatriz

PROYECTO FORMACIÓN Y EQUIPAMIENTO DE UNA UNIDAD DE HIDROGEOLOGÍA (UH) VINCULADA AL DEPARTAMENTO DE HIDRÁULICA LA RASD: Estudios de prospección, caracterización y diseño de nuevas capacitaciones de agua en el Sahara Occidental.

En el taller comentaron que durante la formulación del proyecto estaban interesados en que en el proyecto se trataran temas referentes al género pero, no supieron cómo hacerlo.

La integración del género en los proyectos, requiere unos conocimientos técnicos específicos del tema, pero sobretodo una lógica dentro de su integración en el enfoque del marco lógico del proyecto, como se explica anteriormente, resultará muy complicado formular con enfoque de género si no dispones de un diagnóstico de género.

El análisis de problemas realizado en la fase de identificación, no fue participativo, se realizó un análisis únicamente técnico de la problemática y esto dificulta la identificación del impacto social que tendrá en los beneficiarios/as.

En las reflexiones surgidas del taller, se mostró la preocupación del grupo por haber considerado la tecnología como neutra ya que es un error. La tecnología tiene implicaciones sociales y por lo tanto de género, pero parece que por cuestiones de gestión del tiempo no lo priorizaron, lo que indica que están trabajando bajo un enfoque que definieron como “convencional” de la tecnología, “... entendida como algo gestionado con eficacia por un director, un ingeniero... sin valorar las implicaciones sociales que tienen y sobretodo implicaciones en las relaciones de género”

El grupo de beneficiario/as se identifica como “la sociedad saharai en el desierto”, es una idea general de los beneficiarios, aunque resaltan al colectivo mujeres en 3 ocasiones:

- En el apartado de aproximación al problema de desarrollo, destacan *“la gran importancia de la mujer en la cultura Saharai actual, ya que la mayoría de los hombres se fueron al frente de guerra por lo que las mujeres asumieron la responsabilidad en el día a día de los campamentos haciéndose cargo de los temas de salud, educación, agua, higiene.”*
- *“Las mujeres son un colectivo especialmente contemplado como beneficiarias en todo el desarrollo del proyecto, al ser las mujeres las que asumen el cuidado de niño/as y las encargadas del abastecimiento del agua y la gestión del agua en la familia.”*
- A la hora de seleccionar el personal técnico de la UH, *“sé priorizó la incorporación de mujeres como medio para potenciar la inclusión de estas en los equipos técnicos, la visibilidad y la ruptura del techo de cristal tan presente en una sociedad como la saharai, donde las*

mujeres a pesar de los avances de los últimos años, se ha circunscrito al ámbito familiar”

En las 3 ocasiones, se busca atender sus necesidades prácticas de género: de consumo de agua, facilitarles el desempeño de su rol tradicional y de acceso a determinados espacios.

PROPUESTAS DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROYECTO

En primer lugar, sería necesario realizar un diagnóstico de género en la comunidad, conocer cómo son sus relaciones.

Ya que no se hizo un análisis de la problemática participativo, sería necesario dar a conocer el proyecto a la comunidad y crear espacios de participación y seguimiento donde los/ as beneficiarios/ as puedan ir enriqueciendo el proyecto con sus propuestas.

Sensibilizar al personal que está implicado en el proyecto en temas de género para poder eliminar las resistencias que puedan surgir con la integración de la perspectiva de género en el proyecto.

Introducir temas de género en el Plan de Formación que se dará a los/ as técnicos/ as.

PROYECTO PROGRAMA DE BARRIOS: PROYECTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO EN YAUNDÉ (CAMERÚN)

Dentro de este proyecto, en el apartado en el que explican los criterios de selección de la población beneficiaria, se establece uno dirigido a mujeres: *“El proyecto pretende brindar un tratamiento diferenciado a las iniciativas que vengán promovidas por mujeres. Pero no solo se les brindará un tratamiento diferenciado, se trata de que todo el proceso quede inspirado por el principio de discriminación positiva hacia el colectivo de mujeres. En este sentido, los/as gestores/as del proyecto presentarán especial atención a la promoción y la capacitación de iniciativas lideradas por mujeres.”*

Como se explicó anteriormente este criterio por si solo no favorece la consecución de intereses estratégicos de género, sino el acceso de las mujeres a los procesos de desarrollo.

PROPUESTAS DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROYECTO

El proyecto que actualmente se encuentra en la fase de ejecución, presenta una serie de **oportunidades** para poder realizar acciones que vayan más allá de atender necesidades prácticas:

En la fase de identificación del proyecto se realizaron unos talleres con los posibles beneficiarios/as donde se identificaron necesidades y propuestas. Se exigió a la contraparte local que al menos uno de estos grupos fuera de mujeres. Dos de estos grupos eran de mujeres, es decir sí que **se creó un espacio de participación para las mujeres**, pero en la formulación del proyecto no se identifican las necesidades específicas planteadas por el grupo de hombres y el de mujeres aunque se reconoce la necesidad *“ de un acompañamiento especializado que juzgamos podría resultar apropiado para algunas mujeres.”*

Sí se identificaran esas necesidades específicas y se concretaran en actividades con indicadores para evaluarlas se crea un compromiso de colaboración en la búsqueda de estrategias que modifiquen la posición de las mujeres dentro de la cultura emprendedora y así no solo se les favorecerá el acceso a un determinado espacio y desarrollar labores paternalistas de acompañamiento

En el proyecto se explica que existe un acuerdo preliminar de **colaboración con una organización** identificada en la zona, CED-PROM especializada en el apoyo a iniciativas empresariales que vengán lideradas por mujeres.

Si bien este tipo de acciones son positivas en cuanto al intercambio de buenas prácticas y experiencias, no se debe utilizar este recurso para delegar en otros algo que toda organización debe ir integrando en su práctica diaria.

En el resumen del proyecto se exponen 5 componentes que estructuran su intervención:

1. **Promover la cultura emprendedora, a través de acciones formativas y de dinamización.**
2. **Mejora y fortalecimiento de las capacidades de la organización local ERA.**
3. **Acceso a asistencia técnica:**
4. **Acceso a financiación:**
5. **Generar conocimiento:**

En el primer punto sería necesario conocer las limitaciones tanto culturales como de tiempo que pueden tener las mujeres para acceder a estos espacios.

En el segundo punto, se reconoce el trabajo que desarrolla la contraparte: *“ la organización tiene un amplio conocimiento sobre la zona, y se pretende aprovechar este activo de la organización y completarlo con una serie de técnicas, herramientas, procedimientos... para que al final del proceso, ERA esté en condiciones de desarrollar un trabajo con garantías y de forma autónoma en el ámbito de la promoción económica y el empleo.”*

La capacitación en género de los animadores sociales de ERA sería fundamental para legitimar la propuesta de género de la organización, sensibilizar al personal, elaboración de criterios e indicadores para monitorear el cumplimiento de acuerdos, etc

En el tercer apartado, se plantea que los/ as beneficiarios/ as dispondrán de un servicio de asistencia técnica que será específico en el caso de empresas lideradas por mujeres.

Sería muy positivo sensibilizar a los/ as beneficiario/ as en la creación de Planes de Empresa con enfoque de género y trabajar en los talleres los prejuicios de los hombres y trabajar la autoestima en las mujeres⁵

En este cuarto punto sería necesario conocer las limitaciones sociales y/o culturales para la gestión de recursos económicos por parte de las mujeres.

Por último, sería muy importante, que en La Línea Base de Conocimiento que se pretende elaborar y que incluirá una serie de indicadores en materia de empleo, cultura emprendedora, etc, se contemplaran los aspectos clave sobre género y microfinanzas⁶, al igual que en los estudios que se pretenden realizar para identificar oportunidades de negocio en los barrios donde se trabaja.

Por otro lado, dentro del punto 3.2 Antecedentes del programa de Barrios, se describen **las carencias que se identificaron en el barrio** estructurándolas en 8 grupos (dificultad de acceso, suministros insuficientes de agua, mal acondicionamiento de las letrinas, ausencia de servicio de recogida de basura,

⁵ Sobre este tema ver talleres sobre masculinidad /www.heterodoxia.net género y autoestima www.joveneslac.org

⁶ Sobre este tema ver “cuestiones clave sobre género y microfinanzas” página 169, en la Guía práctica para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los proyectos de cooperación española, AECI

deficiencias en la red eléctrica, insuficiencia de infraestructuras sociales, sub-empleo y desempleo) Sería muy interesante realizar un estudio que nos muestre como afectan esas 8 carencias identificadas en el barrio, de manera diferenciada a hombres y mujeres.

En este mismo punto del proyecto de desarrollo en Camerún, se valora que: *“Es importante la no exclusión de grupos sociales, aún cuando no tengan poder económico, de los procesos de decisión y participación. Así las mujeres son sujetos de funciones íntimamente relacionadas con los ámbitos de trabajo, los hábitos de salud e higiene”* y que los 3 ámbitos de intervención que se plantean son: socio-cultural, político y socio-económico haciendo una especial atención a las mujeres en el ámbito socio-cultural *“como trasmisoras de una serie de prácticas importantes en relación a la salud y la higiene”*. En ambos casos se resalta la importancia de la participación de las mujeres por considerarlo beneficioso en los proyectos de desarrollo y se refuerza el rol tradicional de la mujer en el cuidado

Sí queremos introducir la perspectiva de género en este apartado, tendremos que resaltar la importancia de la participación de las mujeres en los proyectos de desarrollo por considerarlo una cuestión de justicia social y debería haberse identificado el rol del cuidado de las mujeres, como una problemática para poder gestionar su tiempo para acceder a espacios de participación. Por otro lado debería haberse fomentando, si cabe con más énfasis, la participación el acceso y empoderamiento de las mujeres en los ámbitos político y socio-económico más que en el socio-cultural, en cual están más presente debido a su rol tradicional. De esta forma se estarían trabajando intereses estratégicos de género.

En cuanto al **análisis de problemas**, no se identificaron los problemas y obstáculos que las mujeres experimentan (muchos de los cuales tendrán su origen en las relaciones de género de su comunidad), por lo tanto a la hora de hacer la descripción de las relaciones causales del árbol de problemas que presentan, no se visibilizan los problemas de hombres y mujeres, ni se pone de manifiesto las relaciones de género en el barrio⁷.

⁷ Ver Ejemplo de árbol de problemas

ANÁLISIS INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN RESPECTO AL GÉNERO

A través de un estudio realizado por la CONGDE en ACSUR se reflexionó sobre la capacidad de la organización para trabajar con perspectiva de género en tres niveles:

- **La concepción política:** Se refiere a los mandatos, objetivos, políticas, fines que tienen la organización. Entra dentro del ámbito de lo sustancial, lo explícito y visible que la caracteriza.
- **Los procedimientos y la estructura:** Miran hacia las normas que rigen lo que se hace y cómo se hace, los procedimientos laborales, la estructuración organizacional. Es lo estructural, explícito y visible.
- **La cultura organizacional:** Nos detenemos en las dinámicas, las normas de funcionamiento, los roles, los valores compartidos, aspectos de lo cultural, que está oculto o es invisible.

En el análisis salieron diferentes discusiones y propuestas y se profundizó sobretodo en el apartado de la concepción política. Sería interesante que se recopilaran estas cuestiones para poder analizarlas con el mayor número posible de miembros/ as de la organización.

LA CONCEPCIÓN POLÍTICA

- **¿Qué se entiende por igualdad de género?**

La organización no tiene una definición propia sobre el tema, el grupo reflexionó sobre si realmente es necesario tener un concepto propio, aunque se valoraron las reflexiones conjunta de éste taller como una forma de interiorizar el tema.

- **¿Qué enfoque de género tiene la organización?**

Al nivel de discurso político tienen un enfoque GED, pero a la hora de plantear intervenciones concretas en sus procesos de desarrollo se quedan en un enfoque MED. "...sabemos donde queremos ir pero no sabemos cómo llegar... hay que meter género pero cómo..."

- **¿Existe un compromiso institucional explícito en la organización por la igualdad de género (liderazgo político)?**

"...No, y deberíamos ir metiendo en el orden del día de nuestras reuniones un punto de género tanto al nivel de proyectos como al nivel institucional y que nos sirva para monitorear el proceso... ir dando pequeños pasos... asumir un compromiso de trabajar el tema de género..."

Se resaltó la importancia de la formación en género como primer paso del compromiso institucional con este tema y aprovechar los recursos tanto de la universidad como de la coordinadora de ONGD, Instituto de la Mujer. Se valoró

como necesario que algún miembro de ISFA se involucrarse en el grupo de género de la coordinadora de ONGD.

- **¿Se entiende la igualdad de género como un objetivo fundamental de desarrollo?**

Sí que lo consideran un objetivo fundamental, aunque se comprometieron a discutir a nivel interno sobre si deberían hacerlo explícito, enriquecer su definición de tecnología apropiada o introducirlo en su misión.

- **¿ La igualdad de género se contempla explícitamente en la documentación y materiales externos e internos?**

Se comentó que sale de forma esporádica, y que sería interesante conocer cómo están trabajando este tema en otras ISF en España, aunque se imaginan que mucha gente se sorprenderá con la pregunta. Hace años se publicó una revista en ISF federal sobre género y tecnología.

Se planteó pedir financiación al Colegio de Ingenieros para hacer estudios de género.

En este punto, también se propuso fomentar la realización de trabajos de fin de carrera en género y tecnología.

- **¿Existe una política de género en la organización?**

No, pero se entiende que hoy ha comenzado un proceso para incorporar la perspectiva de género dentro de la organización.

Tras los diferentes análisis desarrollados a lo largo del taller, se puede decir que no existe una coherencia entre el discurso de la organización respecto al género y la práctica de la organización.

LOS PROCEDIMIENTOS Y LA ESTRUCTURA

Número de personas que la forman

Hay igualdad entre socios y socias activos/ as, quizás mas hombres pero teniendo en cuenta que en nuestra profesión hay mayoritariamente hombres no está mal esta proporción

Cargos directivos

Presidente: Hombre

Vicepresidenta: Mujer

Secretario: Hombre

Tesorero: Hombre

Coordinación de grupos de trabajo

Hay 2 mujeres y 1 hombre

Parece que al nivel de cúpula mandan más los hombres y a nivel de trabajo y de liderar procesos hay más mujeres

LA CULTURA ORGANIZATIVA

Se explicó que ISFA es una organización muy participativa horizontalmente, si bien los cargos directivos son más de representación que de poder de decisión.

Hay una relación interpersonal entre los miembros donde se conocen las relaciones personales/ familiares y se intentan adecuar los horarios y espacios a las realidades personales.

CASO PRÁCTICO DEL BARRIO DE LA ESTRELLA

Por último, se pidió al grupo que leyeran un diagnóstico de una comunidad y realizaran un análisis de los problemas, posteriormente se les dio un diagnóstico de género de esa misma comunidad y se analizó como esta información facilita la integración del enfoque de género en los proyectos de desarrollo.⁸

El grupo de Camerún comentó que a pesar de tener bastantes diagnósticos sociales sobre la zona, no disponían de este tipo de información y valoraron el aprovechar que el proyecto cuenta con un antropólogo en la zona, para que realice un estudio de género en la zona.

El grupo del Sahara, tiene prevista una visita de seguimiento a la zona donde se está ejecutando el proyecto, por lo que sería un buen momento para recavar este tipo de información.

⁸ Sobre este tema ver anexo: Pasos para realizar un análisis de género

COMPROMISOS:

A raíz de las reflexiones, surgieron una serie de compromisos, todos ellos relacionados con la necesidad de introducir cambios en la propia institución, para hacerla más consciente de esta problemática y promover una práctica coherente en todas sus áreas de trabajo:

- **Conocer como afectan sus intervenciones en las relaciones de género** “Tenemos que conocer el impacto que nuestros proyectos tienen en las relaciones de género en las zonas donde estamos colaborando”
- **Asumir su responsabilidad en transformar estructuras opresoras** “Nuestra responsabilidad como agentes transformadores nos obliga a que analicemos y seamos conscientes que mujeres y hombres tienen realidades diferentes y los proyectos tienen un impacto diferente, nosotros tenemos la obligación de conocerlos”
- **Deben interiorizar el análisis crítico sobre las relaciones de género** “tenemos que ponernos las gafas de género”
- **Capacitar en género al personal de la organización** “Tenemos que plantearnos si la gente que va a ir al terreno en nombre de ISFA tiene interiorizado este tema.”
- **Crear una política de género en ISFA** “Tenemos que meterlo en el orden del día de nuestras reuniones...esto es un proceso y a largo plazo, pero frente a esto debemos ir marcándonos pequeños objetivos para comprometernos con el tema”
- **Necesidad de formación en género** “Tenemos que formarnos en este tema”
- **Integrar el objetivo de la equidad de género en la terminología específica de la organización** “Nosotros tenemos el concepto de Tecnología apropiada y debemos introducir género en ella.

- Grupo de género de la coordinadora, “se están trabajando bastantes temas y disponen de recursos, sería positivo que algún miembro de la organización se involucrase en este grupo...”
- La universidad, “deberíamos fomentar la realización de trabajos de fin de carrera en género y tecnología”
- Igualdad de género como un objetivo fundamental de desarrollo para la organización, Se comprometieron a discutir sobre si consideran el género transversal al resto de desigualdades y por lo tanto deben hacerlo explícito.
- Contemplar los aspectos de género en la documentación y materiales externos e internos. Tener este compromiso presente a la hora de editar nuevos números de “la fueya”, informarse de cómo trabajan este tema en ISF de otras comunidades, se valoró solicitar financiación al Colegio de Ingenieros para realizar estudios de género.

Es fundamental que se busquen indicadores y se marquen plazos que ayuden a monitorear estos compromisos

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA RECOMENDADA

- *Integrando el análisis de género en el desarrollo, manual para técnicos de cooperación*, Irene López y Beatriz Sierra , IUDC, 2000.

Esta guía es más técnica, muy didáctica y facilita una serie de herramientas para integrar el enfoque de género en el enfoque del marco lógico y cómo realizar un diagnóstico de género.

- *Las mujeres en la cooperación para el desarrollo*, Murguialday Clara, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2005.

Este manual es más político y “*pretende convencer de que las mujeres del Sur tienen derecho a que sus deseos de una vida digna formen parte de las propuestas y acciones de desarrollo*”

Presenta una serie de mecanismos para institucionalizar el enfoque de género y las experiencias de diferentes organizaciones en este proceso.

- *Guía práctica para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los proyectos de la cooperación española*, Ana Alcalde González-Torres e Irene López, Ministerio de asuntos Exteriores, 2004.

Esta guía ofrece una serie de herramientas que facilitan la integración del enfoque de género en los procesos de desarrollo según el plan director de la AECI