

GÉNERO EN LOS PROCESOS DE PLANEAMIENTO CONCERTADO



MÓDULO PLANEAMIENTO CONCERTADO E INSTITUCIONAL

MÓDULO
PLANEAMIENTO CONCERTADO E INSTITUCIONAL

Guía específica
Género en los procesos de planeamiento concertado
Lima, Perú
Marzo, 2005

Programa Pro Descentralización - PRODES
Av. 28 de Julio 1045, Miraflores, Lima
www.prodes.org.pe

Supervisión de edición y revisión de contenidos:
Programa Pro Descentralización - PRODES
Consejo Nacional de Descentralización, Gerencia de Fortalecimiento Local, CND

Elaboración de contenidos:
Programa Pro Descentralización - PRODES.
Área de Desarrollo y Fortalecimiento de Capacidades

Adecuación didáctica de los contenidos:
Zoila Acuña Castellanos
Sonia Planas Ravenna

Producción gráfica:
duArtes 247 2788

Ilustraciones :
Carlos Cuadros
Federico Gutiérrez
Lucya Córdova

@2005 PROGRAMA Pro Descentralización - PRODES, Consejo Nacional de la Descentralización - CND, Ministerio de Economía y Finanzas MEF- DNPP. La información contenida en este módulo puede ser reproducida total y parcialmente, siempre y cuando se mencione la fuente de origen y se envíe un ejemplar a PRODES, CND y MEF.

Hecho el Depósito Legal N° 1501042005-0513, en la Biblioteca Nacional del Perú.

Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo de USAID - PERÚ, bajo los términos del contrato N° 527-C-00-03-00049-00. Las opiniones expresadas por los autores no reflejan necesariamente el punto de vista de la agencia.



¿Qué pretende esta guía específica?

Esta guía pretende aportar a que los equipos técnicos locales cuenten con elementos sobre lo que significa género y cómo incorporarlo de manera transversal en los procesos participativos. Para ello, proponemos algunas herramientas del planeamiento de género, así como aspectos a considerar y preguntas que podrían hacerse quienes están desarrollando procesos de planeamiento concertado del desarrollo. Todo esto aportará sin duda a que la mirada desde el género sea parte cotidiana de nuestras acciones en el desarrollo y a contribuir a acortar las inequidades que aún subsisten entre hombres y mujeres.

1

CONCEPTOS CLAVES

LO QUE NOS DICE LA EXPERIENCIA

Luis, prende la radio, mientras la abuela y su mamá preparan el almuerzo.

"Queridos radio escuchas, esta es su radio Imperial y su programa ¿Sabías qué?"

¡Uy! déjalo ahí, justo mi programa favorito ¿cuál será el tema de hoy?

Maruja, la mamá se acerca a escuchar la radio.

¿Sabías que más del 17% de las mujeres mayores de 15 años son analfabetas? ¿y que en las zonas rurales, es peor? ¡El 37% de mujeres no sabe leer!

¿Mamá por qué tu y mi abuela no saben a leer?

Nuestros padres no tenían dinero y pensaban que era un gasto inútil...

Todos están asombrados, y escuchan atentamente.

Más del 64% de las personas que no cuentan con documentos de identidad son mujeres, especialmente de zonas rurales y marginales de la costa y sierra

Abuela, ¿siempre ha sido así?

Sí, las mujeres no tenemos las mismas oportunidades que los hombres.

El tema esta interesante y no quieren dejar de escuchar.

"Sabías que la tasa de desempleo femenina es de 10.3% mientras que la masculina es de 8.8%."

A mí, me gustaría mucho tener un trabajo.



- ¿Qué sucedió en la historia? ¿cómo crees que se sentían los personajes?
- ¿Has pasado por la situación que se presenta en la historia? ¿cómo te sentiste?
- ¿Por qué crees que la diferencia sexual entre hombres y mujeres se transforma en desigualdad social?
- ¿Cómo se produce y reproduce este sistema de discriminación y de dominación?
- ¿Cómo sugerirías enfrentar esta situación?

COMPARTIENDO NUEVA INFORMACIÓN

1.1 ¿Qué es el género?

María y Pablo esperan un hijo. Desde hace un tiempo empezaron a prepararse para recibirlo, le compraron ropa azul, sábanas celestes. María tejió todo celeste. Pablo ha pensado en la pelota y hasta en la profesión que tendrá su hijo: quiere que sea ingeniero.



Juana y Pedro esperan un hijo. Cuando supieron que sería niña, no estuvieron muy contentos. Era el primer embarazo y deseaban un varón, pero se resignaron. Pedro dijo: "habrá alguien que te ayude en las tareas de la casa." Compraron su ropa rosada, todo rosado.

Todas las sociedades y todas las culturas tienen modelos de ser varón y de ser mujer. Esos modelos y sus características tienen también distintas valoraciones como veremos a continuación.

Las formas de actuar de los padres frente a los hijos e hijas que hemos visto anteriormente responden a las imágenes que la sociedad construye para las personas según su sexo; y se evidencia a lo largo de todo el proceso de crianza y educación, ello lo observamos por ejemplo en:

a *El control emocional*

La prohibición de llorar que se impone a los varones para “ser hombrecito”. El varón es formado para “ser fuerte” negándosele la posibilidad de expresar sus sentimientos, sus afectos; su sensibilidad y por lo tanto haciéndolo insensible frente al amor y al dolor ajeno. Todo lo contrario sucede con las niñas, ellas aprenden a consolar y condolerse del dolor ajeno; la sensibilidad y el no control de sus emociones es valorada positivamente en el caso de las mujeres.

b *El control de la agresividad*

En los niños se alienta la agresividad, se les enseña a pelear, a ser rudos, lo que no ocurre con la niña a la cual se le impone la prohibición de pelear para que sea “toda una señorita”. Todo ello contribuye a moldear la dureza de conducta en ellos y la incapacidad de autodefensa en ellas.



c***El juego***

La diferenciación sexual de los juegos y juguetes con la correspondiente prohibición de compartirlos van generando en los niños y en las niñas la idea de pertenecer a mundos diferentes, excluyentes y exclusivos, cuya trasgresión suele sancionarse con el ridículo y la vergüenza.

d***El control de salidas y permisos***

Se manifiesta una excesiva permisividad hacia los hijos varones y un excesivo control hacia las hijas mujeres. A las niñas se les niega toda posibilidad de autonomía, haciéndolas vulnerables y conformistas. El varón por el contrario tiene mayores posibilidades de relacionarse con su entorno y estar más preparado para desenvolverse en el ámbito público.

**e*****Relaciones entre hermanos***

Las relaciones entre hermanos son ocasiones privilegiadas en muchos casos para que las niñas aprendan a subordinarse y los niños a dominar. Ella debe servir al hermano y cuidar de tener en orden y limpiar sus prendas personales.



Los quehaceres domésticos

Las tareas domésticas son encargadas a las hijas mayores, lo que afecta su desarrollo personal y sus opciones educativas.



La sexualidad y la concepción de la virginidad

El valor que se le da, en muchos casos, al hecho de no haber tenido relaciones sexuales antes del matrimonio tanto en el hijo como en la hija es diferente; mientras que para el varón suele ser percibido como una desventaja en el caso de la mujer es considerado como una virtud.



La educación

En algunos sectores de la sociedad todavía se proyectan, para el hijo, estudios superiores y se lo presiona sin tener en cuenta su vocación; de la misma manera se le encausa a la hija a ser ama de casa, sólo permitiéndole la capacitación en carreras técnicas y de corta duración, ante el posible fracaso matrimonial.



La alimentación

En muchas familias existe inclusive una diferenciación en la alimentación, ofreciéndose usualmente una mejor y mayor cantidad de comida a los hijos varones, ante la creencia de que ellos tienen mayores perspectivas de desarrollo profesional.

Los dos casos presentados y los ejemplos de lo que es la crianza y educación de los hijos e hijas nos muestran que el sexo es un factor importante de diferenciación en la socialización y por lo tanto en la crianza y educación de los hijos e hijas. La diferencia biológica entre uno y otro sexo se convirtió a lo largo de la historia en una desventaja para ambos:

La mujer se embaraza, tiene que cuidar y alimentar al niño, atender al hogar, realizar el trabajo doméstico, y cada vez más, trabajar por dinero. Por ese rol maternal y doméstico asignado a las mujeres, éstas desarrollan ciertas características que son aprendidas a lo largo de la vida a través de la educación que se recibe en la familia, en la escuela, por lo que se ve en la televisión, lo que se nos dice en la iglesia, etc. Así se dice que las mujeres son POR NATURALEZA: pasivas, sumisas, lloronas, débiles, abnegadas, tímidas, intuitivas, afectivas, etc. Sin embargo, estas características no son innatas, propias de las mujeres, ellas son fruto del APRENDIZAJE SOCIAL, la sociedad espera cierto comportamiento de las mujeres y ellas responden de acuerdo a dichas expectativas.

Igual sucede con los hombres, la sociedad espera que ellos “mantengan” a la familia, se hagan cargo de la responsabilidad económica, sean fuertes, decididos, agresivos, valientes, audaces, emprendedores, etc. Ellos aprenden a comportarse de acuerdo a lo que la familia y la sociedad espera de ellos.

Ahora bien, cada una de las características asignadas a cada sexo, es apreciada de diferente manera, valorándose más aquellas características que son consideradas propias de los varones.



Todas estas interrogantes tienen que ver con el género.

Para definir lo que es género debemos precisar lo que se entiende por sexo y por género.

SEXO

Es lo físico, conformado por los aspectos o características biológicas, hormonales, fisiológicas y genéticas que diferencian lo que es un macho de lo que es una hembra, por lo tanto es perceptible externamente y no varía en las diferentes sociedades ni culturas.

GÉNERO

Se refiere a la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones del hombre y la mujer.

El sexo de una persona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad¹.

La distinción entre sexo y género es muy importante, nos permite entender que no hay nada de natural en los roles y características que socialmente se atribuyen a hombres y mujeres, y por lo tanto es posible cambiar y generar transformaciones sociales.

Hablar de género no es hablar sólo de las mujeres, sino de cómo se establecen las relaciones entre hombres y mujeres, y de las formas de poder y/o subordinación que se dan en estas relaciones.

Como vimos en los ejemplos anteriores, son la familia, la sociedad y la cultura las que establecen patrones de comportamiento de lo que se considera femenino y masculino, esperando que tanto los hombres como las mujeres actúen en base a ellos.

Por lo tanto, hablar de género no es hablar sólo de las mujeres, sino de cómo se establecen las relaciones entre hombres y mujeres, y de las formas de poder y/o subordinación que se dan en estas relaciones y cómo estas relaciones socialmente aprendidas y construidas, se transmiten de generación en generación.



¹ ONU E/CN.4/1996/105. En: Revista Amnistía Internacional. Abril-mayo de 198, p.23.

Quienes se han dedicado a analizar los problemas de género, han descubierto las situaciones significativas de poder y sus diferentes valoraciones en las relaciones entre varones y mujeres que generan inequidades y discriminaciones que vulneran derechos humanos, económicos, políticos, laborales, entre otros, especialmente de las mujeres.



Decimos que el género es una construcción sociocultural, ya que cada grupo social tiene expectativas o ideas diferentes acerca de cómo deben comportarse, por un lado, los varones y, por otro, las mujeres.

1.2 ¿Cómo se va construyendo lo masculino y lo femenino?

Lo considerado masculino y femenino en una sociedad se va adquiriendo desde que se nace.

En este proceso de aprendizaje, interviene toda la sociedad en la que crecemos, desde la familia hasta la comunidad, la escuela, la iglesia, el estado, los medios de comunicación etc, y se manifiesta en una serie de símbolos así como en mandatos directos sobre lo que tienen que ser y hacer los hombres y las mujeres.

Podemos observar por lo menos cuatro dimensiones a través de las cuales se van construyendo las identidades de género masculino y femenino.

SIMBÓLICA

SOCIAL Y POLÍTICA

JURÍDICA INSTITUCIONAL

PSÍQUICA





DIMENSIONES DEL SISTEMA DE GÉNERO	¿QUÉ ES?	EJEMPLO	
		Masculino	Femenino
Simbólica	Son los imaginarios, representaciones, imágenes que se ofrecen como modelos de feminidad y masculinidad.	Tarzán. El Papa.	Virgen María.
Social y política	Se incluye la organización de la división del trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - Roles de género, es decir quién realiza las tareas del hogar y quién provee económicamente a la familia. - Las relaciones sociales, - La organización y distribución de los espacios (público/privado). - La participación en la esfera pública, entre otros. 	Varón trabaja fuera del hogar y provee económicamente a la familia (se asume esto como su principal o única responsabilidad).	Mujer – madre abnegada que se encarga del trabajo dentro del hogar.



DIMENSIONES DEL SISTEMA DE GÉNERO	¿QUÉ ES?	EJEMPLO	
		Masculino	Femenino
Jurídica institucional	Las normas, leyes, doctrinas, sistema jurídico, etc.	<p>Código civil no vigente (de 1936) respecto a los derechos y obligaciones dentro del hogar decía:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El marido suministra lo necesario para el mantenimiento del hogar. - Al marido compete fijar el domicilio, así como la economía. - El marido es el representante de la sociedad conyugal. 	<p>Código civil no vigente (de 1936) decía:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La mujer atiende personalmente al hogar. - La mujer debe obediencia al marido.
Psíquica	Se refiere a la identidad personal, subjetiva e inconsciente.		



Por ejemplo, en pueblos quechuas de Ayacucho y Huancavelica se espera que la mujer sea ahorrativa y hábil.

Por esta razón antes de casarse o convivir, la mujer es sometida por su suegra a una prueba, que consiste en pelar medio saco de una variedad de papas, caracterizada por su dificultad para pelarse. Será la suegra quien determine en base al trabajo realizado si la nuera cumple con las expectativas propias de su género, y si no lo hace mostrará su desacuerdo con la unión.

IMAGINANDO APLICACIONES

“Mi nombre es Aída. Soy la mayor de seis hermanos, tres varones y tres mujeres. Desde niña tenía un trabajo recargado por ser mujer y era la mayor de mis hermanos. Antes de ir a la escuela tenía que levantarme muy de madrugada para preparar el desayuno y dar de comer a los ganados y otros. A mi hermano el segundo, Jorge, le tenían mucha estima y consideración por ser varón, los varones no cocinan, no lavan, etc. Él podía jugar. Yo, por ser mujer y la mayor de los hermanos, tenía el rol de trabajo en los quehaceres de la casa y el campo. Muchas veces me ponía a llorar porque quería ser varón, y me daba cuenta que no había igualdad entre mis hermanos varones y mujeres.

Mi padre, machista hasta los huesos maltrataba mucho a mi madre que en paz descanse y de Dios goce. Un día le rompió el tabique de la nariz de una patada, sin razón alguna.”

- ¿Qué visión de lo masculino y lo femenino tendrá Aída?
- ¿Cómo se verá a sí misma?

Fuente: Concurso autobiografía de mujeres, FIDAMERICA, <http://www.fidamerica.cl/seccion>, 1997

1.3 ¿Cuáles son los roles de género?

Los roles determinados en cada sociedad para lo femenino y lo masculino y que dependen también de factores como las leyes, normas religiosas, clase social, etnia, etc., pueden clasificarse en:



ROL REPRODUCTIVO

Se refiere al trabajo dirigido a la reproducción de la familia como es la maternidad, la crianza de los hijos, el mantenimiento de la casa. Este es un rol que, en la mayoría de sociedades, es considerado básicamente femenino.

ROL PRODUCTIVO

Se refiere al trabajo que realizan tanto hombres como mujeres para la producción de bienes y servicios, en el sector formal o informal.

Incluye tanto la producción para el mercado como la producción para la subsistencia.

El rol productivo es considerado como específico de los hombres y aunque muchas mujeres realizan trabajos productivos, tanto en el sector rural como en el sector urbano, su aporte es visto en gran medida como secundario o de «ayuda»

ROL SOCIOCULTURAL

Se refiere a las actividades que se realizan en la esfera pública, ya sea en organizaciones comunitarias, sociales, gremiales, religiosas, etc.

La mayoría de experiencias nos demuestran que las mujeres participan en las organizaciones, en la medida que les permite cumplir mejor el rol reproductivo, pues les ayuda a responder a las necesidades de la familia, como, por ejemplo, asegurar el suministro de alimentos, o agua.

Los varones, por el contrario, participan en las organizaciones en un rol de liderazgo, desarrollando actividades a un nivel político formal.

“El hecho de que hombres y mujeres tengan roles diferentes tiene implicancias importantes para quienes planifican un trabajo para el desarrollo. Al no reconocer el triple rol de las mujeres, se ignora el hecho de que ellas, a diferencia de los hombres, están severamente limitadas por la carga que significa mantener el equilibrio entre estos roles de reproductoras, productoras y gestoras comunales. Además en virtud de su valor de cambio, sólo el trabajo productivo se reconoce como tal. El trabajo reproductivo y de gestión comunal, al ser considerados naturales y no productivos, no son valorizados”²

1.4 ¿Qué es la igualdad de oportunidades?

Frente a la existencia de grupos o sectores con desventajas y vulnerables a las inequidades entre hombres y mujeres, surge el principio de la igualdad de oportunidades, justamente para equiparar a aquellas personas, hombres y mujeres que sufren discriminación y exclusión en una comunidad o sociedad determinada.



² Moser Caroline, “Planificación de género en el Tercer Mundo”, En Género en el Desarrollo, Ed.. Flora Tristán, 1991, pag 64.

La igualdad de oportunidades es un principio universal que equipara a todas las personas, hombres y mujeres, niños, niñas, adolescentes, adultas y adultos mayores, en sus diferentes condiciones: económicas, políticas, culturales, raciales, sociales y les otorga las mismas posibilidades de desarrollo.

La igualdad de oportunidades no se restringe al reconocimiento formal del derecho de igualdad, ella se vincula también a otros conceptos que forman parte de la misma, ellas son:

- a** El pleno acceso a los derechos (civiles, políticos, económicos, sociales, culturales, entre otros),
- b** la participación en igualdad de condiciones,
- c** el disfrute pleno e igualitario de los beneficios del desarrollo derivado del acceso y participación en igualdad de condiciones y,
- d** la distribución equitativa de responsabilidades.

El principio de la igualdad de oportunidades se opone a todas las formas de discriminación y obliga al Estado (en todos sus niveles) a abstenerse de desarrollar cualquier diferencia discriminatoria y desarrollar acciones concretas para superar los obstáculos que impiden el desarrollo de la igualdad de oportunidades.

1.5 ¿Qué es la equidad de género?



Implica el trato de manera diferenciada a aquellos que son iguales formalmente pero que por diversos factores enfrentan o atraviesan por una situación de inequidad y discriminación. La equidad no necesariamente implica la igualdad pero apunta hacia ella. La equidad de género plantea que hombres y mujeres deben tener los mismos derechos, obligaciones y oportunidades para su desarrollo pleno. La equidad de género es la meta que debe orientar a las políticas públicas y estrategias del Estado.

1.6 ¿Qué entendemos por discriminación?

La normatividad internacional y nacional aborda la discriminación y la incluyen como un problema social a ser sancionado y erradicado. Así la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)³, define a la discriminación contra la mujer como:

"...toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (Art. 1)

1.7 ¿Qué son los mecanismos de acción afirmativa?



Es una medida que deben aplicar los Estados para remediar, corregir exclusiones sociales y propiciar cambios. A través de este mecanismo se otorgan ventajas a los grupos excluidos, con la finalidad de acortar las distancias causadas por la discriminación, sin que ellas sean consideradas discriminatorias:

Los mecanismos de acción afirmativa son temporales y como mencionamos buscan corregir posiciones asimétricas en menos tiempo que el que se requeriría si tal medida no fuera tomada. Por ejemplo, establecer porcentajes de representación de mujeres o comunidades nativas en los consejos de coordinación local.

³ Aprobada por Resolución Legislativa 23432 del 04/06/1982, ratificada el 20/08/1982 y vigente desde el 13/10/1982.



GÉNERO EN EL DESARROLLO:

Importancia del enfoque de género en la apuesta por el desarrollo

Concebimos al desarrollo como progreso, adelanto, perfeccionamiento, mejora, avance, evolución, marcha, prosperidad, bonanza y bienestar. Por ello, la tarea del desarrollo implica una verdadera transformación económica en función de proyectos mayores, de posibilidades reales y de objetivos sociales, éticos y económicos, así como la satisfacción de necesidades actuales, sin comprometer las posibilidades de satisfacción de las mismas por parte de generaciones futuras.

El desarrollo implica también cambios sociales que aseguren un crecimiento y cambios económicos que convoquen y generen algo cercano al pleno empleo, que aseguren la participación de los ciudadanos y ciudadanas y su libertad para incidir en las decisiones que afectan sus vidas, que utilice mejores y más adecuadas técnicas para ser eficaz en la gestión del desarrollo por parte del estado y que distribuya equitativamente oportunidades y riqueza, con especial énfasis en la equidad de género y preocupación por las etnias originarias.



El desarrollo implica también cambios sociales e institucionales

Transformaciones de comportamientos, de instituciones sociales (ejemplo de los gobiernos locales) y de organizaciones de apoyo (organizaciones de la sociedad civil); es decir implica el desarrollo de capacidades para un buen gobierno (democrático, equitativo, transparente, que rinda cuentas, etc.)

El género en el desarrollo busca el desarrollo equitativo y la toma de decisiones compartidas entre mujeres y hombres.

Para ello se plantea el empoderamiento de las mujeres, dándoles poder mediante una mayor autoconfianza y construyendo nuevas estructuras económicas, políticas y sociales.

En consecuencia, la relación estrecha y directa entre desarrollo y género facilita la construcción de grupos democráticos, que son la base de la sostenibilidad social.



¿Por qué es importante planificar con enfoque de género?

El enfoque de género es una forma de aproximarse a la realidad desde el reconocimiento de su diversidad social, del hecho de que hombres y mujeres tienen condiciones socialmente diferentes para vivir y relacionarse. El enfoque de género equivale a ponerse unos lentes con los que se puede mirar los procesos y dinámicas de la población, así como proyectar una intervención para afectar una realidad concreta, teniendo dos puntos de referencia: los hombres y las mujeres.

A partir del enfoque de género es posible identificar e interpretar las relaciones entre varones y mujeres de una manera adecuada, así como plantear propuestas de cambios hacia la equidad en dichas relaciones. Es importante mencionar que el enfoque de género atiende las problemáticas tanto femeninas como masculinas, de acuerdo a sus condiciones específicas y en búsqueda del desarrollo humano.

El planeamiento con enfoque de género permite que las acciones de desarrollo que se ejecutan contribuyan a:



- ✔ **Visualizar las diferentes necesidades e intereses de hombres y mujeres**, aportando a que las respuestas sean coherentes con esas necesidades e intereses. Esto es un elemento fundamental para que no fracase un proyecto de desarrollo, pues ha existido en los planificadores la visión de que lo que conviene al hombre, también conviene a la mujer.
- ✔ **Disminuir las distancias existentes entre los géneros**, poniendo en evidencia las desigualdades entre los hombres y las mujeres en cuanto el acceso a los recursos, la educación, la salud, etc., es posible plantear y ejecutar acciones para revertir dichas inequidades.
- ✔ **Tomar en cuenta los conocimientos y posiciones de las mujeres**, fortaleciendo la percepción que tienen de sí mismas, y la percepción de los otros, es decir los hombres, los agentes externos, sobre ellas.
- ✔ **Abrir posibilidades para la participación de hombres y mujeres** de acuerdo a sus potencialidades, habilidades, aptitudes y conocimientos propios de su entorno cultural y social.



A Raquel Caicat, lideresa del pueblo awajún, se le había ocurrido un proyecto que retomara las “canciones a la vida” que cantaban las ancianas en su comunidad como respuesta al problema de suicidio de las mujeres en su pueblo. Este ejemplo nos muestra cómo las habilidades y conocimientos de las mujeres, propios de sus tradiciones culturales, pueden dar respuesta a problemas que no se pueden resolver con otras propuestas.

Si en la práctica no desarrollamos una conciencia de género, o si no tenemos claridad sobre cómo plasmar el tema de género en nuestro trabajo, la intención sobre la necesidad de incorporar una perspectiva de género en las acciones que ejecutamos podría quedarse en palabras.

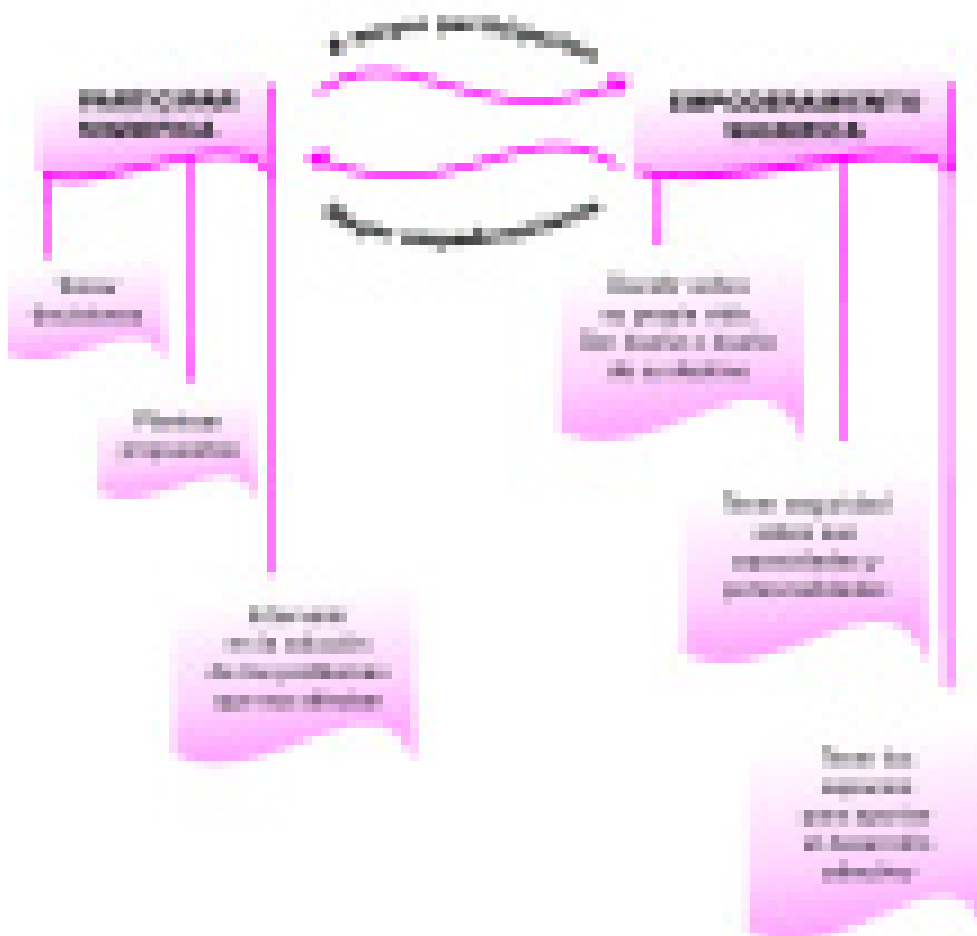


«El planeamiento de género se basa en el razonamiento teórico básico de que hombres y mujeres tienen diferentes necesidades debido a que desempeñan diferentes roles en la sociedad, por lo que al identificar e implementar las necesidades de planeamiento, es importante desagregar los hogares y las familias de las comunidades en base al género».⁴

⁴ Moser Caroline, ob. cit. pág. 60.

El planeamiento con conciencia de género permite:

- Que las mujeres tengan voz propia en el espacio público, que se incluyan sus aportes, que participen en los procesos de desarrollo como sujetas activas, es decir como ciudadanas.
- Que los hombres modifiquen su percepción sobre los roles que le corresponden a uno y otro género, involucrándose también en los espacios en los que han tenido poco protagonismo, como el doméstico.
- Redimensionar la posición de las mujeres, quienes en general se encuentran en una posición subordinada, valorándolas y empoderándolas, alimentando el ciclo a mayor participación, mayor empoderamiento.



3

¿CÓMO INCORPORAR LA EQUIDAD DE GÉNERO?**En los instrumentos de planeamiento y gestión del desarrollo local**

La inequidad entre hombres y mujeres en las esferas políticas, sociales, culturales, económicas, y laborales impone un tratamiento específico, pues ella atraviesa a las otras formas de discriminación: la discriminación ejercida contra las personas adultas mayores, las niñas, las adolescentes, las mujeres con discapacidad, las campesinas, las afrodescendientes, las mujeres desplazadas por la violencia política, etc

Todos entendemos que el desarrollo de nuestro país y la consolidación de la democracia requieren combatir las exclusiones económico-sociales que generan la pobreza, las diferencias regionales y urbano-rurales, las étnico-culturales y sobre todo las inequidades y desigualdades entre hombres y mujeres.

No hay mayor reto que superar aquella inequidad que afecta a la mitad de la población peruana: las mujeres.



Por ello, las políticas dirigidas a generar la igualdad de oportunidades deben orientarse a revertir principalmente la inequidad de género, pues así se garantiza la inclusión e integración social a partir del cual todas acceden a las oportunidades con las mismas posibilidades.

En ese sentido las políticas públicas de descentralización contribuyen a la valoración de los espacios locales como lugares privilegiados para el despliegue de las iniciativas de mejora de las relaciones de género y prácticas de participación de las mujeres urbanas y rurales, considerando su cultura política, nivel de información, nivel educativo e idioma.

En esa línea los instrumentos de planeamiento local son fundamentales para superar las diversas formas de discriminación, ahora el reto está en ¿cómo incorporarlas y hacerlas efectivas?. La equidad de género debe ser incorporada en:

- 1** La elaboración del diagnóstico. Se incorpora la variable sexo en:
 - El levantamiento de información:
 - La determinación de problemas, por ejemplo ¿cuáles son los problemas afectan a las mujeres?, ¿cuáles son los problemas afectan a los varones?. En cada problema que se presente identificar cómo ello afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres.
 - El análisis de las causas de dichos problemas teniendo en cuenta la variable sexo.



Preguntas claves	Información clave
¿Quién cumple qué rol en la familia y en la sociedad?	Describir las actividades que realizan los hombres y las mujeres en los distintos espacios.
División del trabajo ¿quién hace qué?	Perfil de actividades de ingresos. Nos muestra cómo se divide el trabajo tanto para hombres como para mujeres en la casa, en la producción y en la comunidad. También ayuda a determinar en cuánto tiempo lo realiza y el ingreso que genera.

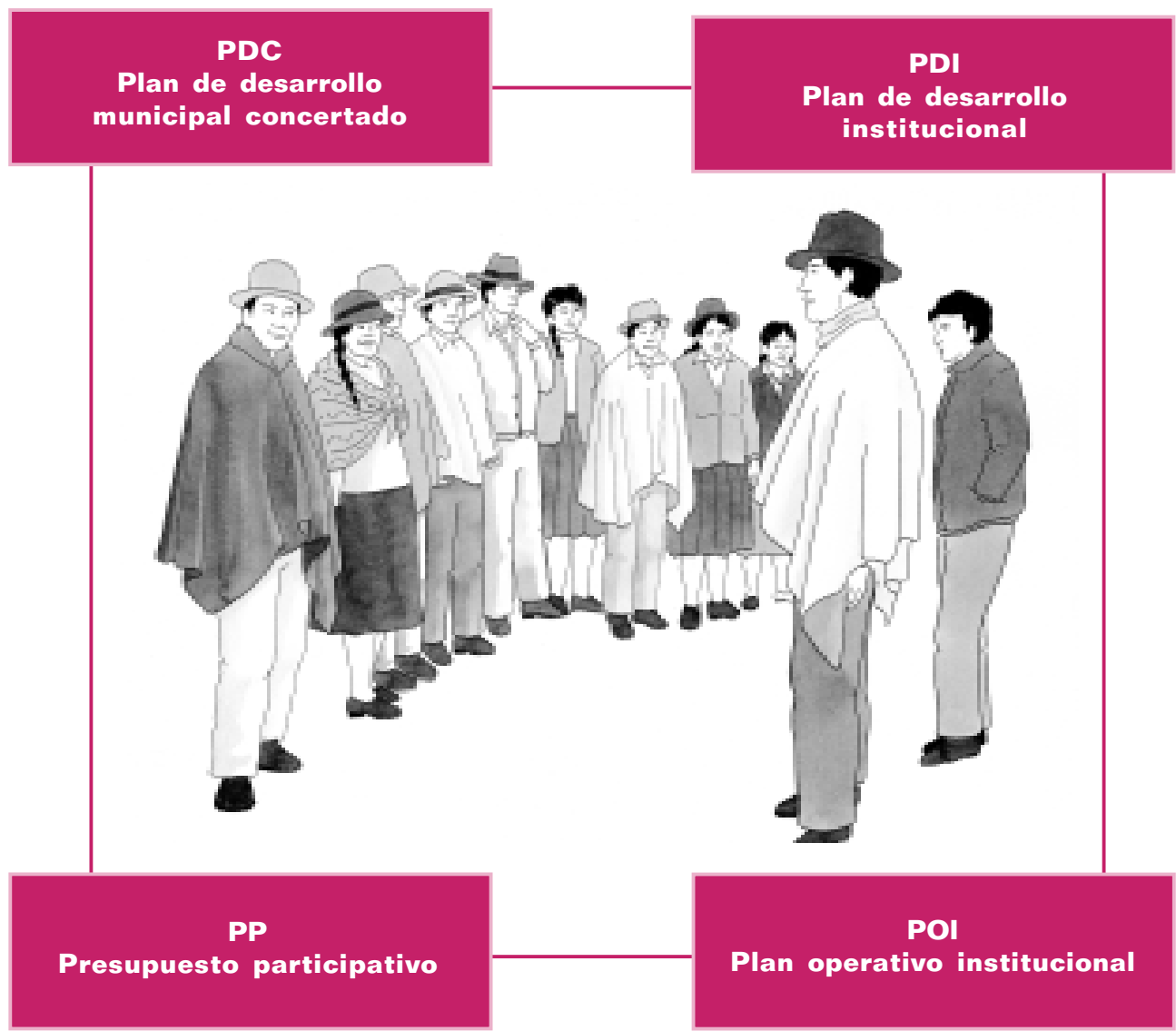


Preguntas claves	Información clave
<p>Estructura de parentesco: ¿cómo se estructura la familia?</p>	<p>Perfil de familia. Ayuda a determinar el tipo de familia (mujeres solas, parejas, familias ampliadas) No todas las familias se estructuran de la misma manera en todas las sociedades. Esto ayuda a determinar el ciclo vital y la carga de trabajo de las mujeres y la posición que ocupan en la red de relaciones de parentesco.</p>
<p>Acceso y control sobre los recursos: ¿quién tiene qué?</p>	<p>Perfil de acceso y control. Se deben considerar los diferentes tipos de recursos, como por ejemplo: Recursos naturales: terreno, agua, bosques. Recursos físicos: capital, herramientas, vehículos, insumos de producción. Mercado: compradores, vendedores. Recursos socioculturales: información, educación, capacitación, etc.</p>
<p>Posición sociopolítica: ¿cuál es la posición de las mujeres en la sociedad, en relación con los hombres?</p>	<p>Perfil sociopolítico de la posición de las mujeres. La toma de decisiones debe referirse tanto a las decisiones que pueden tomar en la casa como las que pueden tomar en la comunidad.</p>
<p>Factores influyentes: ¿qué factores influyen en la situación de género?</p>	<p>Factores influyentes. Es una herramienta muy útil para analizar el impacto, las oportunidades y las limitaciones que lo político, económico, cultural, etc tiene en la vida y ubicación de las mujeres y hombres en la sociedad.</p>

- 2** Construcción del objetivo de equidad género, teniendo en cuenta los problemas identificados y desagregados según el sexo.
- 3** Planteamiento de estrategias para el logro de dicho objetivo de equidad género.
- 4** Proyectarnos en el futuro, tratando de imaginarnos los diferentes escenarios después de nuestra intervención. Se trata de identificar los posibles impactos deseados y no deseados teniendo en cuenta la variable sexo (es decir a la población meta desagregada entre hombres y mujeres). Es importante considerar en los impactos no sólo a la población objetivo sino también a su entorno inmediato.

Para construir un sistema de planeamiento y gestión local sensible al género se requiere que las autoridades y la sociedad civil lleguen a concertar propuestas y asumir compromisos teniendo en cuenta los impactos de dichas propuestas y compromisos en las mujeres y hombres de la localidad.





INSTRUMENTOS DE PLANEAMIENTO Y GESTIÓN	¿Qué es?	¿Por qué es importante?	¿Cómo se elabora?	¿Dónde podemos incluir o tener en cuenta los criterios de equidad de género?	¿Quiénes participan en su elaboración?
Plan de desarrollo municipal concertado	Es el marco que orienta el proceso de desarrollo local.	Otorga una lógica de conjunto al accionar de los actores respecto al desarrollo de su territorio enfocando compromisos, recursos y voluntades pensando en el largo plazo.	Surge de un proceso de proposición, negociación y concertación entre las autoridades y los actores del territorio, que se expresa en compromisos y acuerdos para el desarrollo local en el largo plazo.	Por lo menos en la: (i) visión compartida, (ii) objetivos estratégicos, (iii) metas estratégicas.	<p>Autoridades políticas locales. Actores sociales y económicos. Población en general, en la que se observe la participación de las mujeres.</p> <p>El consejo de coordinación local es el órgano encargado de coordinar y concertar así propone proyectos estratégicos de inversión.</p> <p>El concejo municipal aprueba el PDC.</p>

INSTRUMENTOS DE PLANEAMIENTO Y GESTIÓN	¿Qué es?	¿Por qué es importante?	¿Cómo se elabora?	¿Dónde podemos incluir o tener en cuenta los criterios de equidad de género?	¿Quiénes participan en su elaboración?
<p>Plan de desarrollo institucional</p>	<p>Es la guía de mediano plazo de actuación de la municipalidad, como institución, frente a los retos del desarrollo local.</p>	<p>Permite a la municipalidad establecer un curso de acción para el desarrollo de un estilo de gobierno y un modelo de gestión, definiendo estratégicamente el rol del gobierno local.</p>	<p>Surge de un proceso de reflexión participativo, entre autoridades del gobierno local y todo el personal de la municipalidad. En el proceso se puede recoger las opiniones y propuestas de actores externos.</p>	<p>Por lo menos en la:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) misión, (ii) valores de la organización, (iii) procesos claves de la municipalidad (iv) objetivos, metas y resultados (v) estratégicos de desarrollo institucional (v) estrategias. 	<p>Autoridades del gobierno local y personal de la municipalidad, en la que se garantice una equidad en la presencia de personal masculino y femenino.</p> <p>Puede consultarse a diversos actores externos, entre los que se deben considerar las organizaciones de grupos sociales tradicionalmente excluidos.</p> <p>El concejo municipal aprueba el PDI.</p>

INSTRUMENTOS DE PLANEAMIENTO Y GESTIÓN	¿Qué es?	¿Por qué es importante?	¿Cómo se elabora?	¿Dónde podemos incluir o tener en cuenta los criterios de equidad de género?	¿Quiénes participan en su elaboración?
Presupuesto participativo	Es un proceso en el que las autoridades y la población definen en conjunto cómo y en qué se deben invertir los recursos disponibles para el presupuesto participativo así como los aportes de la sociedad civil y otros organismos públicos y privados presentes.	Permite priorizar y utilizar adecuadamente los recursos públicos y privados de acuerdo al plan de desarrollo concertado. Propicia que la población participe en la gestión pública y en la toma de decisiones sobre las prioridades de inversión en el corto plazo.	Surge de un proceso de proposición, negociación y concertación entre las autoridades y los actores del territorio, que se expresa en compromisos y acuerdos para la inversión pública local con aporte privado.	<p>PROCESO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria - Ordenanza - Identificación y registro de agentes participantes. <p>Asimismo en:</p> <p>(i) la identificación de los problemas y potencialidades priorizadas por eje estratégico,</p> <p>(ii) acciones y/o proyectos y/o programas específicos en materia de género.</p>	<p>Autoridades políticas locales, agentes participantes (actores sociales y económicos, entre otros, y población en general).</p> <p>El consejo de coordinación local es el órgano encargado de coordinar, ponerse de acuerdo, liderar, hacer el seguimiento y garantizar el proceso de elaboración del presupuesto participativo.</p> <p>El concejo municipal aprueba la ordenanza para iniciar el proceso y aprueba el PP.</p>

INSTRUMENTOS DE PLANEAMIENTO Y GESTIÓN	¿Qué es?	¿Por qué es importante?	¿Cómo se elabora?	¿Dónde podemos incluir o tener en cuenta los criterios de equidad de género?	¿Quiénes participan en su elaboración?
Plan Operativo Institucional	Es el instrumento mediante el cual se prioriza, organiza y programa las acciones de corto plazo de las dependencias de la municipalidad.	Da una lógica de conjunto al accionar institucional de la municipalidad, en el corto plazo, evitando duplicidades y superposiciones en la actuación operativa de sus dependencias. Permite generar información para la mejor distribución del potencial humano, recursos materiales y financieros e infraestructura.	Surge de un proceso de programación desarrollado por todas las dependencias de la municipalidad dentro de las prioridades institucionales establecidas por el alcalde o alcaldesa, para el corto plazo.	Por lo menos en las: (i) prioridades institucionales. Que los objetivos operativos que se trace cada oficina incorporen criterios de equidad de género y que ellas se traduzcan en metas y productos verificables.	Alcalde y personal (funcionarios, servidores y obreros) de la municipalidad, teniendo en cuenta la paridad en la representación de las mujeres y los hombres. El plan operativo institucional lo aprueba el gerente municipal.

4

¿POR QUÉ PRODES INCLUYE EL GÉNERO EN UN TRABAJO DE CAPACITACIÓN?

¿Por qué necesito conocer sobre el género si lo que realizaré serán capacitaciones para dar a conocer los pormenores del presupuesto participativo?



La respuesta es sencilla. Lo que hacemos y decimos en los espacios de capacitación está también imbuido de valoraciones, percepciones y consideraciones sobre roles, acerca de lo masculino y lo femenino.



Rosa María Torres, educadora, ex Ministra de Educación del Ecuador, señala que la educación cumple un rol fundamental en la construcción y permanencia de las características y roles de género, como puede apreciarse en oraciones aparentemente triviales que aparecen en los textos escolares con los que los niños y niñas aprenden a leer y a escribir:

«Eche usted una mirada a cualquier texto escolar y encontrará muy probablemente que:



Tomasa amasa la masa mientras que Tomás se sienta a la mesa.

Lupe pela la papa mientras que Lupo pateo la pelota.

Lola lava la loza mientras que Lolo lee La Iliada.

Eva ve la uva mientras que Ivo ve a Eva.

La nena meneo la melena mientras que el nene meneo a la nena.

Tania tiene tenia mientras que Toni tiene tino.

Brenda borda la bata mientras que Boris bate la batería.

Malú se pone mala mientras que Milo no se amilano.

Camila come coles mientras que Camilo come lomo.

Roberta barre las ramas mientras que Roberto borra las rimas.

Soledad sala la salsa mientras que Saúl se asolea.

Quica se queda quieta mientras que Quico es un pequeñín inquieto.

Nela mira la telenovela mientras que Jairo lee el diario.

Teresa es chismosa mientras que Tirso es chistoso».⁵

Estos ejemplos ilustran claramente cómo en el espacio de la escuela se van generando las condiciones para que los hombres y las mujeres asuman los roles establecidos y las formas de ser y actuar esperadas para cada uno de los géneros. Desde aquí ya se van dando las orientaciones que se concretarán en lo que los hombres y las mujeres elegirán hacer en sus vidas.

⁵ Publicado en: Tejiendo nuestra red, N° 7. Quito: Red de Educación Popular «Entre Mujeres», 1991.

Si hacemos un análisis de nuestra propia práctica, podremos comprobar cómo, en una serie de acciones que realizamos cotidianamente, desde la preparación de un taller hasta la elaboración temática, tendemos a reproducir los roles, estereotipos, prejuicios, y valores acerca de lo masculino y lo femenino.



Veamos unos ejemplos:

Si convocamos a un taller sobre planificación familiar: ¿a quiénes dirigimos la convocatoria de manera privilegiada?. Es seguro que nuestra respuesta inmediata será a las mujeres, pues salvo excepciones este tipo de capacitaciones ha tenido un marcado sesgo femenino.

Igual cosa sucede en el caso de los varones. Por ejemplo, si debemos realizar un taller sobre participación política y ciudadanía, ¿quiénes serán nuestros principales invitados?. Los varones, ya que son temáticas que tienen que ver con el espacio público.

Siguiendo con el ejemplo, veamos cómo, estando ya en el taller sobre participación política, las acciones que realizan tanto mujeres como varones nos muestran la forma en que se reproducen los patrones de género.

Los hombres seguramente serán los que más hablen pues generalmente están más preparados, tanto en este tipo de temáticas como en la interacción en público.

El afán de cumplir con los objetivos del taller y con los temas planteados hará que la persona que facilita tome más en cuenta estas intervenciones sin detenerse a motivar que participen las mujeres, pues generalmente se asume que con el hecho de estar allí oyendo ya están aprendiendo.

Es probable también que a la hora del refrigerio, las mujeres salten para atender al resto de participantes y sean las últimas en servirse. Serán también las que estén más atentas a pasar el papel o limpiar el espacio de reunión.



Estos roles en las capacitaciones son tomados como normales, incluso por quienes facilitan, pues está dentro de lo que se espera de las mujeres. Más aún, si quien facilita es mujer, posiblemente acompañará a las otras mujeres en estas labores. Los hombres, mientras tanto, seguirán en los debates, revisando materiales o escribiendo.

Suele suceder también que se invite a un buen número de mujeres con la idea de que así se fomenta la equidad y que sin embargo ellas no asistan. Tal vez pensemos que las mujeres no están interesadas en temas que no tienen que ver con sus labores o que les gusta mantenerse en la ignorancia en el peor de los casos.

Sin embargo, se invita a las mujeres basándose en los tiempos libres de los hombres, lo que incidirá en la no asistencia de las mujeres, pues las cargas horarias de éstas, tomando en cuenta los roles que tienen que cumplir, no van en paralelo con las de los hombres.

Estos son sólo algunos ejemplos que muestran la importancia de tomar en cuenta el género en las capacitaciones que se dan en los proyectos de desarrollo. Proponemos a continuación una lista de preguntas que pueden ayudarnos a planificar procesos de enseñanza-aprendizaje con adultos y adultas y así trabajar teniendo en cuenta el enfoque de género.



4.1 ¿Cómo incluir el género en un trabajo de capacitación?

ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS CAPACITACIONES CON UNA MIRADA DE GÉNERO

La convocatoria

¿A quiénes convocamos? ¿a cuántos hombres y a cuántas mujeres convocamos? ¿a qué hora convocamos? ¿el horario conviene tanto a las mujeres como a los hombres? ¿es el único horario posible o se podría pensar en otro que permita la participación de un mayor número de mujeres? ¿qué perfil requerimos para la convocatoria? ¿hay mujeres con ese perfil?. Si no las hay, ¿podemos encontrar mujeres con perfiles aproximados?. Por ejemplo, en los casos en que la capacitación está dirigida a quienes desempeñan las funciones de alcalde y teniente alcalde, si no hay mujeres ¿podría convocarse a una regidora?.

La metodología

¿Cómo se va a desarrollar la capacitación? ¿las técnicas propuestas permitirán que participen hombres y mujeres? ¿se ha tomado en cuenta los conocimientos, edad, grado de instrucción, ocupación de hombres y mujeres para la propuesta metodológica? ¿los problemas planteados en las reflexiones permiten aportar a fortalecer la imagen de las mujeres? ¿cómo se presentan las preguntas? ¿quién da las soluciones?. Por ejemplo, si presentamos un caso en el que los protagonistas sean los hombres, reforzamos la idea de que son los hombres quienes tienen las preguntas y las soluciones.

¿En qué situaciones se coloca a los hombres y a las mujeres en la propuesta? ¿se tiende a reproducir los roles o los estereotipos de género en las lecturas, láminas y casos que se usan en la propuesta?

El espacio de la capacitación

¿Quiénes son los que más intervienen? ¿estamos dando espacio o favoreciendo que las mujeres den sus opiniones? ¿hablamos siempre en masculino o intentamos manejar un lenguaje inclusivo? ¿hacemos que los hombres también colaboren en la limpieza del espacio, en el servicio del refrigerio o en la cocina si fuera necesario?



- ¿Podrías señalar qué características particulares presenta en tu localidad esta situación?
- ¿A tu manera de ver, cuál es el rol del Estado, de los diversos niveles de gobierno local, regional y nacional frente a esta situación social?
- ¿Cuáles serían las estrategias más adecuadas para erradicar las discriminaciones por razones de género, desde los espacios locales?

Bibliografía

- INEI: Compendio Estadístico 2001
- INEI. Compendio Estadístico 2002
- ENDES 2000
- Cuarto Femenino 2002, año 4 N° 14
- Centros de Emergencia Mujer – MIMDES: casos atendidos por los 39 CEM en los años 2002 y 2003
- Estudio para la Defensa de los Derechos de la Mujer. Lima, 2004
- Ruiz Bravo, Patricia. “El enfoque de género y su importancia para un desarrollo con equidad” Ponencia presentada en el Ciclo de Conferencias para el personal del MIMDES. Noviembre 2003
- Fort Carrillo, Amelia Por qué es indispensable el enfoque de género. Centro 2001.
- Molina, Raúl y Arturo Granados. Descentralizando las oportunidades en el Perú. EMGM. Lima 2002.
- Módulo de Capacitación: «Familia, Género y Violencia Familiar». Instituto de Estudios Socio Económicos y Fomento del Desarrollo (CENTRO) - Promudeh, Lima, 2000.