

PROGRAMA DE
**FORTALECIMIENTO
INSTITUCIONAL**
A LAS ÁREAS MUJER PROVINCIALES,
MUNICIPALES Y ORGANIZACIONES
DE LA SOCIEDAD CIVIL



GUÍA ORIENTADORA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA
DE GÉNERO EN LAS PROPUESTAS DE TRABAJO PRESENTA-
DAS POR ÁREAS MUJER PROVINCIALES (AMP), ÁREAS MUJER
MUNICIPALES (AMM) Y ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD
CIVIL (OSC)

Resolución CNM Nº 6 del 14 de Julio de 2009

I. OBJETIVO DE LA GUÍA:

Desde el Consejo Nacional de las Mujeres, consideramos que la capacitación y la asistencia técnica dirigidas a todos aquellos actores involucrados en la identificación, formulación, gestión, monitoreo y evaluación de proyectos que integren la perspectiva de género, constituye uno de los ejes centrales de su intervención. En este sentido, la presente guía pretende orientar a los equipos interdisciplinarios de las AMP, AMM y OSC para la efectiva incorporación de la perspectiva de género en las propuestas de trabajo confeccionadas a fin de ser presentadas en el marco del “Programa de Fortalecimiento Institucional a las Áreas Mujer Provinciales, Municipales y Organizaciones de la Sociedad Civil”, con el objetivo de fortalecer sus propias capacidades de gestión.

II. CATEGORÍA DE GÉNERO ENTENDIDA COMO:

- ❖ *Una construcción social e histórica:* el género es, esencialmente, una construcción social y, por lo tanto, varía de un grupo social a otro, de una sociedad a otra, de una época a otra. Por este motivo, el género es susceptible de modificaciones.
- ❖ *Una relación social:* el concepto de género permite visibilizar, por un lado, los condicionamientos normativos de “lo masculino” y “lo femenino” en la sociedad y, por otro lado, todo aquello que dichos condicionamientos normativos traen aparejado: consecuencias subjetivas y colectivas, valoraciones positivas y negativas, determinados tipos de vínculos entre varones y mujeres.
- ❖ *Una relación de poder:* se entiende el género como una categoría relacional que remite al carácter cualitativo e interdependiente de la posición de mujeres y varones en la sociedad y, de este modo, constituye una relación de poder.
- ❖ *Una relación de poder asimétrica, la subordinación femenina:* si bien las relaciones de género admiten distintas posibilidades (complementariedad, subordinación o equidad), en nuestras sociedades occidentales éstas se configuran como relaciones de dominación masculina y subordinación femenina.
- ❖ *Un concepto abarcativo:* el concepto de género no se restringe a la simple relación entre los sexos; alude también a procesos amplios, difusos e inestables que se expresan en instituciones, símbolos, valores, representaciones cognoscitivas, identidades, sistemas económicos y políticos. Es necesario identificar y abordar dichos procesos en la complejidad que entrañan, actuando tanto a nivel de los espacios microsociales como a nivel de los espacios macrosociales.

- ❖ El género no alude en forma exclusiva a temáticas vinculadas a las mujeres, ni trata de abstraerlas del conjunto de la sociedad. Las problemáticas derivadas de las relaciones de género sólo pueden encontrar resolución en tanto incluyan cambios en las mujeres, en los varones y en la sociedad en su conjunto.

La transversalidad se constituye, entonces, en la herramienta fundamental para abordar la temática de género, ya que dicha categoría atraviesa todo el entramado social y guarda relación con otros factores condicionantes, tales como: la edad, el estado civil, la etnia, la educación, la clase social, entre otros/as.

III. CATEGORÍAS VINCULADAS AL GÉNERO:

a) División sexual del trabajo:

En general, dentro de todas las sociedades y a lo largo de las distintas épocas, más allá de sus diferencias, existe una separación entre las tareas que les son asignadas a las mujeres y las tareas que les son asignadas a los varones. Esta separación puede ser más o menos rígida, de acuerdo a las características de la sociedad dentro de la cual se inscriba, dado que en esta división de tareas por sexo, influyen factores económicos, tecnológicos, demográficos, culturales e ideológicos. A dicha división se la denomina “división sexual del trabajo” y consiste en atribuir actividades y responsabilidades diferenciadas en función del sexo biológico.

La división sexual del trabajo presenta las siguientes características:

- Asignación, casi exclusiva, de todas las actividades vinculadas con la crianza y el cuidado de niños/as y ancianos/as y, por extensión, todas las actividades relativas a lo doméstico.
- Jerarquización de las tareas desarrolladas por hombres y mujeres, otorgando mayor valor social y económico a aquellas tareas desempeñadas por varones.
- Relegamiento de las mujeres, casi exclusivamente, al ámbito de lo privado. Preponderancia de los varones en el ámbito de lo público (rol de proveedores familiares).
- Transformación y actualización de la división sexual del trabajo a lo largo del tiempo y el espacio (no es igual la división del trabajo actual que la división del trabajo de tiempos pasados; tampoco es igual la división del trabajo en el ámbito rural que en el ámbito urbano).

El funcionamiento de la sociedad depende de una gran cantidad de actividades diversas que todas y todos llevamos a cabo, cotidianamente, en distintos espacios. Estas distintas actividades desarrolladas en los múltiples espacios existentes dentro de la

sociedad son valoradas jerárquica y diferencialmente, estableciendo de modo general una cierta supremacía (numérica y económica) de los varones por sobre las mujeres. Podemos agrupar dichas actividades en los siguientes ámbitos de participación social:

- Ámbito de lo Reproductivo: incluye todas las actividades vinculadas a la supervivencia de las personas que se realizan dentro del hogar, tales como: crianza, alimentación, cuidado de la salud, vestimenta, descanso, apoyo afectivo, organización del hogar, calidad de vida. Estas actividades no están reconocidas ni valoradas socialmente como trabajo propiamente dicho, por lo que las personas que las realizan no reciben remuneración por las mismas.
- Ámbito de lo Productivo: incluye las actividades que se realizan para producir bienes (alimentos, vestimenta, ladrillos, maquinarias, etc.) y servicios (cuidado de personas, limpieza, transporte, etc.) para el consumo e intercambio entre los miembros de una sociedad. Estas actividades sí son reconocidas socialmente como trabajo propiamente dicho, por lo que las personas que las llevan a cabo sí perciben una remuneración por las mismas.
- Ámbito de lo Comunitario: comprende las actividades que se realizan en forma colectiva (a través de organizaciones comunitarias) con el fin de resolver problemas vinculados al bienestar de la comunidad en la que vivimos (por ejemplo: asuntos asociados a la alimentación, a la salud, al agua, a la basura, al transporte, a la seguridad de las personas, etc.).
- Ámbito de lo Político: supone actividades vinculadas a la toma de decisiones (con respecto a distintos asuntos atinentes a la comunidad) y al manejo del poder. Dichas actividades se desarrollan en el marco de ciertos espacios específicos, tales como: partidos políticos, sindicatos, organizaciones de base, espacios administrativos públicos, etc.

b) Necesidades prácticas e intereses estratégicos:

Los proyectos o propuestas de trabajo de desarrollo, orientados/as al bienestar de las personas, deben establecer una distinción entre dos factores: por un lado, la **condición de vida** de las personas, en general, y de las mujeres, en particular; por otro lado, la **posición** de dichas personas/mujeres dentro de la sociedad en la que se desenvuelven.

Cuando utilizamos el término **condición de vida**, hacemos referencia a la esfera inmediata de la experiencia de las personas, en general, y de las mujeres, en particular: el tipo de trabajo que ellas realizan, las necesidades que perciben para ellas mismas y para sus respectivas familias (agua potable, alimento, educación, vivienda), etc.

Cuando utilizamos el término **posición**, nos referimos al nivel social y económico que ocupan las mujeres dentro de la sociedad en la que se desarrollan, sin dejar de tener en cuenta el lugar que ocupan los varones dentro de esa misma sociedad y la relación existente entre ambas posiciones, que suele manifestarse en una disparidad desventajosa para las mujeres en cuanto al salario, al acceso y a las oportunidades de empleo, a la participación en niveles ejecutivos y legislativos, etc. En una comunidad en la que cohabitan mujeres, varones, niñas y niños, compartiendo las mismas condiciones materiales de existencia (vulnerabilidad, pobreza, precariedad en la alimentación y en el acceso a los servicios de salud o al suministro de agua potable, etc.), la incidencia de la vulnerabilidad, la pobreza y la violencia siempre suele ser mayor en las mujeres.

En este punto, es necesario introducir dos conceptos centrales: por un lado, el concepto de **necesidades prácticas**; por otro lado, el concepto de **intereses estratégicos**.

Con respecto a las **necesidades prácticas**, debemos señalar que las mismas guardan relación con la **condición de vida** de las mujeres. Si nos referimos concretamente a las **necesidades prácticas de género**, estas se centrarán en la resolución de problemas prácticos de la vida cotidiana de las mujeres, derivados de su condición de vida (problemas tales como: falta de agua potable, escasez de alimentos, dificultades en el acceso a los servicios de salud, etc.). Por ejemplo, ante un problema cotidiano como la carencia de agua potable para el consumo, la necesidad práctica inmediata sería realizar perforaciones de pozos de agua, con el objetivo de mejorar este problema dentro del corto plazo.

En relación con los **intereses estratégicos**, debemos señalar que los mismos están asociados a la **posición** que ocupan las mujeres dentro de la comunidad (que, como ya mencionamos, supone una desventaja respecto de la posición de los varones dentro de esa misma comunidad). Si nos referimos específicamente a los **intereses estratégicos de género**, estos se centrarán en la promoción de la participación de las mujeres dentro de la sociedad, ya que generalmente ellas se hallan en una posición desventajosa respecto de los varones en cuanto al poder, al status, a la capacidad de decisión y al acceso a distinto tipo de recursos, debido a la existencia de patrones socioculturales patriarcales arraigados en la comunidad. Por ejemplo, ante la discriminación institucionalizada (en áreas tales como: propiedad, trabajo, educación y toma de decisiones), los intereses estratégicos podrían ser la derogación de leyes discriminatorias y una efectiva mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones, con el objetivo de promover el cambio social y el empoderamiento de las mujeres a largo plazo.

Ahora bien, considerando lo expuesto hasta el momento, cabe destacar que adoptar un enfoque de género supondrá, entonces, tener en cuenta tanto la condición de vida y las necesidades prácticas de las mujeres, como su posición y sus intereses estratégicos, ya que sería insuficiente abordar únicamente (desde un programa o un proyecto de intervención gubernamental o no gubernamental) la condición de vida y las necesidades prácticas de las mujeres, sin tener en cuenta, además, las relaciones de subordinación que experimentan las mujeres respecto de los varones, dentro de una misma comunidad.

Debemos señalar, asimismo, que la satisfacción de las necesidades prácticas de las mujeres constituye un pre-requisito para su empoderamiento y que será necesario identificar las necesidades prácticas tanto de las mujeres como de los varones de una determinada comunidad, de tal manera que sea posible, al mismo tiempo, promover y alcanzar aquellos intereses estratégicos de las mujeres tales como: abolición de la división sexual del trabajo, alivio de la carga doméstica y el cuidado de los/as niños/as, eliminación de formas institucionalizadas de discriminación, establecimiento de igualdad política, libertad de elección sobre la maternidad, adopción de medidas adecuadas contra la violencia y el control masculino sobre las mujeres, etc.

IV. LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS PROPUESTAS DE TRABAJO:

Antes de llevar a cabo la formulación de la propuesta de trabajo en cuestión, es imprescindible realizar un análisis del contexto de género y un diagnóstico particular de la comunidad dentro de la cual se llevará adelante dicha propuesta.

Un análisis del contexto específico de género, dentro de una determinada comunidad, supondrá la identificación de todos aquellos factores que, sumados a las normas, los marcos institucionales y/o las prácticas sociales, reproduzcan, de manera implícita o explícita, la desigualdad de género y/o la discriminación de género.

Una vez realizados el análisis y el diagnóstico de género correspondientes a una comunidad en particular, la información obtenida a partir de los mismos podrá dar cuenta, en alguna medida, de:

- Los factores culturales que limitan la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones dentro de una misma comunidad (a saber: aquellos valores y estereotipos asignados en función del género).
- Los factores obstaculizadores o facilitadores para el desempeño de las mujeres y de los varones dentro de los distintos espacios de una sociedad (a saber: aquellas

circunstancias y aquellos aspectos que afectan el grado de participación diferenciada de mujeres y varones en una comunidad).

- Los aportes realizados por mujeres y varones en los diversos programas y proyectos existentes y en ejecución dentro de una comunidad específica.

❖ **Análisis de género en el diagnóstico:**

El diagnóstico es un proceso de análisis, medición e interpretación. Esta etapa es necesaria para la identificación de la problemática, los factores causales implicados, la población beneficiaria (y sus particularidades). Dicho diagnóstico podrá constar de:

a) Una descripción acerca de cómo están distribuidas, dentro de una comunidad determinada, las actividades asignadas a mujeres y varones. Cuando ponemos en evidencia dicha distribución, es posible comprender la dinámica cotidiana de las relaciones de género que tiene lugar dentro de una comunidad en particular (ya sea en el hogar, en la comunidad, en las instituciones, etc.). De este modo, se hacen visibles los conflictos existentes entre varones y mujeres dentro de una misma comunidad y la necesidad del intercambio y el apoyo mutuo en las diversas tareas que desarrollan dentro de esa comunidad, al mismo tiempo que se hace patente el carácter “invisibilizado” y “subvalorado” del trabajo femenino en general.

Para llevar adelante este tipo de descripción, será útil recurrir a preguntas orientadoras, tales como:

- ¿Quién hace qué?
 - ¿Cómo organizan su tiempo las mujeres y los varones?
 - ¿De qué características son las actividades asignadas a las mujeres? ¿Y las asignadas a los varones?
 - ¿Cómo se complementan entre sí las actividades de las mujeres con las actividades de los varones?
 - ¿Qué implicaciones tiene para la propuesta de trabajo esta división del trabajo?
 - ¿Qué conflictos podría presentar la implementación de la propuesta de trabajo?
 - ¿Cómo participan y se valoran las actividades de mujeres y varones en cada ámbito de interacción: reproductivo, productivo, comunitario y político?
- b) Una presentación de estudios previos, datos estadísticos, epidemiológicos, información periodística, información disponible en Internet, estimaciones propias u otras fuentes relevantes. Dicha presentación deberá relacionarse luego con la situación problema y con la propuesta de trabajo propiamente dichas.
- c) Un relevamiento de los recursos locales e instituciones relevantes (movimientos de mujeres, organizaciones de la sociedad civil con reconocimiento en la comunidad, centros de salud, servicios de salud sexual y reproductiva, comisarías de la mujer,

instituciones académicas, juzgados, etc.). Dentro de este relevamiento, sería útil especificar qué recursos locales e instituciones relevantes se ocupan, efectiva o potencialmente, de la temática de género, destacando asimismo aquellos actores sociales e institucionales que funcionan como facilitadores u obstaculizadores en relación a la equidad de género.

Una vez finalizada la etapa del diagnóstico, será fundamental identificar y privilegiar aquellas actividades de la propuesta de trabajo que impulsen una acción diferencial de las mujeres respecto de los varones (en lo atinente a las necesidades prácticas inmediatas de las mujeres de la comunidad) y que, al mismo tiempo, persigan intereses estratégicos a largo plazo, orientados a la equidad de género.

❖ **La formulación de la propuesta:**

Toda propuesta de intervención en la realidad social presente debe partir de ciertos interrogantes, tales como:

- **¿QUÉ?** Responde a la presentación de la propuesta de trabajo.
- **¿POR QUÉ?** Responde a la fundamentación de la propuesta y del problema.
- **¿PARA QUÉ?** Responde a los objetivos.
- **¿PARA QUIÉNES?** Responde a la población destinataria.
- **¿DÓNDE?** Responde a la localización de la propuesta de trabajo.
- **¿CÓMO?** Responde al plan de actividades.
- **¿CON QUÉ?** Permite determinar el presupuesto.

❖ **Planteo del problema y preguntas orientadoras:**

La relevancia del problema resultará tanto más convincente cuanto más avalada esté por argumentos sólidos respaldados por información recopilada y analizada. A continuación, incluimos algunas preguntas útiles a la hora de plantear el problema:

- ¿Qué problema se busca resolver? ¿En qué consiste dicho problema?
- ¿Cómo se manifiesta el problema en cuestión? ¿Qué sectores de la población son afectados por ese problema?
- ¿Cuál es la incidencia de dicho problema (o cuáles son sus efectos) sobre mujeres y varones?
- ¿Se ha realizado un análisis detallado de las causas del problema?
- ¿Por qué es importante abordar el problema en cuestión?

- ¿Se ha realizado un análisis del problema en términos de necesidades prácticas e intereses estratégicos de género?
- ¿Se ha previsto la participación de las/os destinatarias/os de la propuesta de trabajo en la definición del problema?
- ¿Aportará la propuesta de trabajo nuevos recursos humanos o técnicos a la población destinataria?
- ¿Existen, dentro de la comunidad en la que se llevará adelante la propuesta de trabajo, distintos actores sociales y/o grupos de interés con diferentes perspectivas en relación al problema planteado?

❖ **Población objetivo y destinataria directa:**

A continuación, incluimos algunos datos básicos necesarios para la caracterización de la población objetivo (es decir, aquellas personas a quienes estará destinada la propuesta de trabajo en cuestión). Estos datos aportarán un grado de conocimiento mayor acerca del perfil de la población destinataria directa de la propuesta de trabajo.

- Edad de los/as participantes.
- Sexo de los/as participantes.
- Nivel socioeconómico de los/as participantes.
- Nivel educativo de los/as participantes.
- Actividad y/o empleo de los/as participantes.
- Condiciones familiares de los/as participantes.
- Cantidad estimada de participantes.

El sentido de cualquier propuesta de trabajo es, generalmente, la resolución de algún problema específico o a la cobertura de alguna necesidad puntual, dentro de un grupo poblacional determinado.

La **población objetivo** se define, precisamente, como un grupo poblacional particular que requiere la resolución de algún problema específico o la cobertura de alguna necesidad puntual, dentro de un ámbito o una localidad determinados, y en un momento o período histórico dados. Sin embargo, no será necesario que la propuesta de trabajo cubra el 100% de la población objetivo de la localidad elegida, sino que bastará con que dicha propuesta pueda abarcar una porción de dicha población objetivo, que se constituirá en la **población destinataria directa** de las acciones concretas de la propuesta en cuestión.

❖ **Localización elegida:**

Para llevar adelante la propuesta de trabajo en cuestión, será necesario delimitar, previamente, el área geográfica y/o jurisdiccional, la localidad, el barrio o el ámbito institucional en el/la que se realizarán las actividades propiamente dichas.

❖ **Objetivos, resultados y metas:**

Estos términos hacen referencia a las transformaciones que se espera provocar a través de la implementación de la propuesta de trabajo, tanto en las personas (sus conocimientos, valores, actitudes, hábitos, conductas) como en las organizaciones (sus estructuras, visiones y procedimientos).

La formulación de los **objetivos** de la propuesta de trabajo deberá contemplar la presencia de resultados observables y evaluables en su implementación.

El **objetivo general** de la propuesta de trabajo abarcará la totalidad de los temas a los que se refiera dicha propuesta. Vale aclarar que los objetivos generales de la propuesta de trabajo no se establecen de manera tal que su logro sea cuantificable (un ejemplo de objetivo general podría ser el siguiente: “contribuir a la inserción laboral de las mujeres, en condiciones de equidad”).

Los **objetivos específicos**, por su parte, detallan o aclaran aspectos del objetivo general y constituyen acciones que la propuesta de trabajo se propone, efectivamente, lograr. Dichos objetivos deberían poder transmitir, sintéticamente y sin ambigüedades, aquellos efectos que se espera obtener con la implementación de la propuesta de trabajo (un ejemplo de objetivo específico podría ser el siguiente: “incrementar las capacidades técnicas y de conocimiento acerca de los derechos de las mujeres en el Barrio X”).

Por lo general, se prefiere la utilización de verbos en infinitivo a la hora de redactar los objetivos de una propuesta de trabajo. A continuación, les presentamos algunos ejemplos concretos de verbos que podrían serles de utilidad: contribuir, fortalecer, promover, capacitar, sensibilizar, generar, construir (entre otros).

❖ **Resultados esperados:**

Los resultados esperados hacen referencia a todo aquello que esperamos obtener a partir de la implementación de la propuesta de trabajo, a fin de considerar cumplidos los objetivos inicialmente propuestos (productos, logros, acciones, etc.). Dichos resultados deberían reflejarse en términos de género, igualdad de oportunidades, participación de las mujeres, beneficios para las mujeres, transformaciones en la división sexual del trabajo, cambios en las percepciones sobre las mujeres, cambios en la condición y en la posición de las mujeres, participación de los varones en la vida doméstica, acciones orientadas a la erradicación de la violencia de género.

Los resultados serían, entonces, efectos concretos, tangibles y medibles (por ejemplo: cantidad de talleres dictados; algún video de la experiencia llevada adelante; algún informe final de dicha experiencia; publicaciones realizadas; etc.). Un ejemplo de resultado esperado podría ser el siguiente: “barrio X sensibilizado en lo concerniente a las desigualdades existentes entre mujeres y varones dentro de la comunidad, en detrimento de las mujeres”.

❖ **Metas:**

Las metas constituyen las cantidades y los tiempos en las/los que deberán traducirse los resultados esperados.

❖ **Plan de actividades:**

Los objetivos formulados en el momento de la confección de la propuesta de trabajo serán alcanzados una vez ejecutada dicha propuesta.

Antes de ejecutar la propuesta de trabajo, será menester planificar las actividades que se llevarán a cabo en el marco de esa propuesta de trabajo. Por “actividades” entendemos aquellas acciones orientadas a la concreción de los objetivos y los resultados esperados previamente planteados.

El “plan de actividades” expondrá el/los modo/s en el/los que se pretenderá alcanzar los objetivos propuestos (dicho plan brindará la respuesta a aquél “¿cómo?” que nos habíamos planteado, anteriormente, en la formulación de la propuesta de trabajo). Dicho plan deberá resultar comprensible y accesible; para ello, una herramienta útil será el cuadro sinóptico de doble entrada, que permitirá presentar el plan de actividades de manera ordenada y coherente. Será necesario especificar los contenidos que se prevea desarrollar en actividades tales como jornadas, talleres, reuniones informativas, etc., si las hubiera.

Entonces, de acuerdo a lo expuesto hasta el momento, el plan de actividades deberá especificar los aspectos que detallamos a continuación:

- Conjunto de tareas o acciones necesarias para llevar adelante las actividades. Por ejemplo: armado de los contenidos del taller o de las jornadas de trabajo; compra de materiales didácticos; armado de materiales de lectura; etc.
- Grado de participación de la organización o institución en la ejecución de la propuesta de trabajo. Por ejemplo: un/a (1) coordinador/a de la organización o institución afectado/a al proyecto; cinco (5) capacitadores/as o facilitadores/as; etc.

- Grado de participación de otras organizaciones o instituciones. Por ejemplo: dos (2) capacitadores/as de la Organización o Institución “X”, con el fin de brindar asistencia técnica en temáticas de género.
- Grado y modo de participación de los/as destinatarios/as en cada una de las actividades propuestas. Por ejemplo: X cantidad de mujeres han participado del diagnóstico y de las propuestas de actividades.
- Tiempo que insumirá cada una de las actividades a ser desarrolladas, contemplando sus respectivas fechas de inicio y finalización. Por ejemplo: dos (2) talleres, encuentros o jornadas de capacitación, de dos (2) horas cátedra de duración cada uno/a, por un período total de dos semanas.
- Recursos e insumos que la realización de las actividades demandarán (materiales de librería, materiales bibliográficos, materiales audiovisuales, recursos humanos, recursos informáticos, servicios, etc.).

❖ **Participación:**

Según G. Gyarmati (1992), podemos definir la participación como “la capacidad real, efectiva del individuo o de un grupo de tomar decisiones sobre asuntos que directa o indirectamente afectan sus actividades en la sociedad y, específicamente, dentro de la institución donde trabaja”. A partir de esta definición de participación, es posible distinguir las siguientes implicaciones de dicho concepto:

- La participación requiere el reconocimiento de la diversidad y de las divergencias de intereses (ni la diversidad ni las divergencias de intereses deberían ser interpretadas como impedimentos, sino más bien como elementos dinamizadores y fortalecedores).
- La participación implica diferentes niveles de compromiso y asume diferentes formas. No todas las personas pueden hacer todo, pero esto no debería ser motivo de discriminación.
- La participación supone una negociación permanente entre individuos con distintos intereses y saberes (tanto técnicos como populares).
- La participación se orienta a: favorecer el ejercicio de poder desde los/as participantes; transformar situaciones; propiciar alianzas, procesos organizativos, procesos de identificación e incremento de la autoestima. La participación genera participación.
- La participación de las mujeres es insoslayable a la hora de garantizar avances en pos de la equidad.
- La participación plena de las personas involucradas en la propuesta de trabajo requerirá la potencial capacitación de dichas personas.

- La participación plena y permanente de las personas involucradas en la propuesta de trabajo dependerá, en gran medida, de la identificación de aquellos obstáculos a los que deberán enfrentarse las mujeres de la comunidad para poder participar de dicha propuesta. Deberá garantizarse la equidad de oportunidades entre mujeres y varones a la hora de la participación.

Cuando se tiene una idea para la formulación de la propuesta de trabajo, resulta beneficioso elaborar dicha idea y discutirla con todos/as los/as integrantes del grupo involucrado, ya que su participación será el aporte principal para la confección de una propuesta de trabajo que refleje las necesidades y las expectativas de los/as destinatarios/as de la propuesta en cuestión.

❖ **Indicadores:**

Los indicadores son elementos fundamentales en todas las fases de la planificación, ya que miden el cumplimiento de los objetivos, de los resultados y de los presupuestos (en otras palabras, expresan de qué manera/s pueden ser medidos el desempeño y el cumplimiento de los objetivos de la propuesta de trabajo en cuestión). Dichos indicadores pueden ser traducidos en números o en la descripción de procesos o hechos que indiquen cambios cualitativos de una condición específica o dada.

Algunos indicadores del avance de la posición de las mujeres dentro de una comunidad podrían ser los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los varones de la comunidad acepten de buen grado la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones.
- Que se creen nuevas organizaciones de mujeres y que estas organizaciones adquieran visibilidad y efectividad dentro de la comunidad.
- Que se produzcan avances en cuanto a la situación legal de las mujeres dentro de la comunidad.
- Que disminuyan los índices de violencia contra las mujeres dentro de la comunidad.
- Que las mujeres de la comunidad logren recuperar el control sobre su propia fertilidad.
- Que aumente la preocupación acerca de las temáticas vinculadas al género, dentro de la comunidad.

❖ **Indicadores de resultados** (aquellos que se requieran para la presentación de la propuesta de trabajo):

Los indicadores de resultados se refieren a los resultados alcanzados por medio de la implementación de la propuesta de trabajo: efectos o consecuencias esperados/as a corto y mediano plazo e impacto deseable a largo plazo.

❖ **Previsión de obstáculos:**

Es imprescindible consignar y evaluar la mejor manera de lidiar con potenciales obstáculos a la hora de implementar la propuesta de trabajo (será necesario analizar los grados de relevancia y probabilidad de estos potenciales obstáculos). Por “obstáculos” entendemos aquellos supuestos y/o riesgos que presenta el entorno. Los “supuestos” se relacionan con todo aquello que se encuentra por fuera del control de los/as responsables ejecutores/as de la propuesta de trabajo.

❖ **Evaluación:**

La principal finalidad de la evaluación será identificar y medir los efectos derivados de la aplicación de la propuesta de trabajo, es decir poder apreciar las consecuencias de una intervención concreta dentro de un campo específico de la vida social.

A través de la evaluación, se tratará de explicar el proceso de ejecución de la propuesta de trabajo en cuestión, tratando de entender por qué algunos de los objetivos propuestos sí pudieron ser alcanzados y por qué otros no.

Para organizar la tarea de evaluación, serán útiles (entre otros métodos) el informe de avance y el informe final.

Los métodos de seguimiento y evaluación promueven el aprendizaje de quienes han participado en el proceso de ejecución de la propuesta de trabajo. Estos métodos sirven, además, como herramientas de autoevaluación y les permiten a los/las participantes conectar actividades realizadas en el pasado con la situación presente, proyectándola hacia el futuro (de este modo, los/as participantes recogen experiencias positivas y dificultades en el proceso de ejecución de la propuesta). Por otra parte, dichos métodos funcionan como instrumentos para el empoderamiento de las organizaciones, instituciones y comunidades participantes, en particular para las mujeres, que encuentran allí un espacio legitimado para su participación y para la incorporación de sus intereses en los procesos comunitarios y en futuras propuestas de trabajo.

A continuación, incluimos algunas preguntas orientadoras para la elaboración de instrumentos de evaluación:

- En su opinión: ¿cuáles han sido los principales logros de la propuesta hasta el momento?
- ¿De qué manera ha beneficiado el proyecto a las mujeres y a los varones participantes?

- ¿Hasta qué punto las actividades desarrolladas desde la propuesta de trabajo han apoyado la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones?
- ¿Cuáles han sido las principales dificultades a la hora de elaborar e implementar la propuesta de trabajo?
- ¿Qué dificultades han encontrado en pos del fortalecimiento institucional?
- ¿Qué grado de compromiso ha existido o existe dentro del equipo participante de la propuesta de trabajo?

GLOSARIO DE TÉRMINOS:

ACTIVIDADES: Son todas las tareas dirigidas a obtener los objetivos y resultados esperados de un proyecto y las necesarias para transformar, en un período determinado, los insumos en productos. Las actividades deben tener una secuencia lógica y se deben desarrollar en un tiempo determinado con una fecha de inicio y otra de finalización. Son ejecutadas por personas encargadas de llevar adelante el proyecto; estas personas ejercen diferentes funciones al interior del mismo. Para su implementación, se requieren recursos humanos, económicos, físicos y financieros.

ACCIONES: Son todas las actividades desagregadas en subactividades, dando cuenta de las distintas tareas que ellas implican. Al igual que en las actividades, las mismas deben tener una secuencia lógica, una fecha de inicio y de finalización, y deben contar con recursos humanos y económicos para su efectivización.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO: Recolección de información diferenciada en base al sexo. Por ejemplo: datos sobre los roles socio-económicos de grupos diferentes de mujeres y varones.

DEBILIDADES: Identifica los principales factores internos que se presentan en la institución/organización/proyecto, impactando de manera negativa en las posibilidades de cumplimiento de objetivos y logros de metas previstos. Tiene en cuenta aspectos sociales, políticos, tecnológicos y otros externos a la organización o proyecto.

FORTALEZAS: Son recursos, aspectos o situaciones positivas presentes en la actualidad, que están directamente bajo control de la institución que planifica y que, al ser potenciadas, permiten el alcance de los resultados. Identifica los principales factores internos que se presentan en la institución/organización/proyecto, impactando de manera positiva en las posibilidades de cumplimientos de objetivos y logros de metas previstos. Tiene en cuenta aspectos sociales, políticos, tecnológicos y otros externos a la organización o proyecto.

HOGARES: También llamado “grupo doméstico”. Se refiere a todas las personas que conviven bajo un mismo techo: familia nuclear, ampliada, monoparental o poligámica. Es la unidad de intervención privilegiada en la planificación de género.

HOGARES ENCABEZADOS POR MUJERES: Hogares en los cuales no hay varones adultos presentes (debido a separación, migración, viudez, etc.), u hogares en los que los varones, aunque estén presentes, no contribuyen económicaamente al ingreso del hogar (debido a enfermedad, alcoholismo, drogadicción, desempleo, etc.).

IMPACTO: Es el efecto o la consecuencia (positiva o negativa) a corto, mediano y largo plazo, producido por la implementación del proyecto respecto de las condiciones iniciales de realidad, que derivan de una relación causa-efecto. Se relaciona directamente con los objetivos y los resultados del mismo. El impacto es medible a través de indicadores cualitativos y cuantitativos, y muestra el grado de sustentabilidad del proyecto.

IMPACTO DIFERENCIADO POR SEXO: Resultados de las actividades que tienen un efecto diferenciado sobre la vida de mujeres y varones.

MONITOREO: Es la herramienta que permite indagar y analizar, permanentemente, el grado en que las actividades realizadas y los resultados obtenidos cumplen con lo planificado, a fin de detectar a tiempo eventuales deficiencias, obstáculos y/o necesidades de ajuste en la planificación y ejecución.

OBSTÁCULOS: Identifica los principales factores externos que se presentan en la institución/organización/proyecto, impactando de manera negativa en las posibilidades de cumplimiento de objetivos y logros de metas previstos. Tiene en cuenta aspectos sociales, políticos, tecnológicos y otros externos a la organización o proyecto.

OPORTUNIDADES: Identifica los principales factores externos que se presentan en la institución/organización/proyecto, impactando de manera positiva en las posibilidades de cumplimientos de objetivos y logros de metas previstos. Tiene en cuenta aspectos sociales, políticos, tecnológicos y otros externos a la organización o proyecto.

RESULTADOS: Son los productos concretos y tangibles que se van a obtener con las actividades de un proyecto. Por resultados se entiende: informes, estudios, documentos, manuales, personas capacitadas, profesionales entrenados, mujeres concientizadas/sensibilizadas, servicios de orientación laboral, servicios de atención a la salud, servicios de denuncias a las mujeres que padecen maltrato (violencia doméstica, acoso sexual, huertas, granjas y emprendimientos productivos implementados).

SUSTENTABILIDAD: Es el estudio de la capacidad de un programa social para continuar entregando prestaciones y generando los resultados proyectados durante un período posterior a la intervención que realiza la institución ejecutora del programa.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO: Se expresa en la igualdad de trato y oportunidades que reciben las personas en función de los atributos asignados culturalmente a su sexo y de la valoración de lo masculino sobre lo femenino

DOBLE JORNADA DE TRABAJO: Da cuenta del trabajo que las mujeres realizan, tanto en el ámbito doméstico como en el ámbito público. Esta doble carga significa una importante inversión de tiempo extra que limita sus oportunidades. Los aportes que realizan las mujeres con su “trabajo invisible” llegan al 40 % del PBI.

“EMPODERAMIENTO”: Concepto central de la perspectiva de género. Incluye el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. Su objetivo es reducir o eliminar las relaciones de poder entre los sexos. Es importante destacar que el término “poder” se utiliza en el sentido de “poder para” —por ejemplo, el reconocimiento de las propias capacidades y habilidades para ejercer influencia, poder y liderazgo en algunas o todas las relaciones sociales, y actuar en función de este reconocimiento— y no en el sentido de “poder sobre” otras personas.

A través del “empoderamiento”, las personas y los grupos conquistan tres tipos de poder:

SOCIAL: información, conocimientos, acceso a las redes sociales y a recursos financieros.

POLÍTICO: acceso a los procesos democráticos de toma de decisiones que los/as afectan.

PSICOLÓGICO: toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, tienen las mujeres.

Se alcanza mediante la autoestima y la recuperación de la dignidad personales.

EQUIDAD: Significa “justicia”. Se refiere, por tanto, a una situación de desequilibrio en la cual las diferencias son compensadas. Por ejemplo, por el hecho de haber nacido mujer o miembro de un grupo social oprimido, existen compensaciones en las leyes, en las costumbres y en los hábitos sociales, capaces de propiciar la igualdad de oportunidades.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: Ideas muy simplistas, pero fuertemente asumidas, sobre las características de las mujeres y los varones.

ESTEREOTIPOS LABORALES: Es la tipificación, en el ámbito del trabajo, de ciertas ocupaciones como “femeninas” y otras como “masculinas”. En general, los trabajos que desarrollan las mujeres están concentrados, mayoritariamente, en el sector de prestación de servicios: salud, educación y servicios a la comunidad.

GÉNERO: Principio de organización social que se refiere a los roles e identidades sociales, culturalmente construidos, de mujeres y varones, que varían según el contexto histórico y que pueden estar sujetos a cambio.

IGUALDAD: Es la condición de ser igual. La igualdad de género requiere cambios que afectan no sólo a la manera en la que las mujeres trabajan, viven y cuidan a sus familias, sino también a cómo los varones se implican en ese proceso. Podríamos definirla como la capacidad legal y social de mujeres y varones para movilizar y gestionar recursos domésticos, comunitarios, nacionales e internacionales, sobre bases igualitarias.

INTERESES ESTRATÉGICOS: Son aquellas que permiten mejorar y superar la situación de subordinación de las mujeres en la sociedad, y cuyo cumplimiento se verá acompañado a largo plazo por el “empoderamiento” de las mujeres.

NECESIDADES PRÁCTICAS: Se refieren a las necesidades inmediatas de las mujeres y los varones, tales como comida, vestido, educación, etc., en un contexto dado. La satisfacción de estas necesidades no cuestiona la división sexual del trabajo o el papel subordinado de las mujeres en la sociedad.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Consiste en el compromiso institucional para modificar la condición y la posición de las mujeres y lograr, así, un sistema sexo-género más equitativo, justo y solidario.

POSICIÓN DE LAS MUJERES: Hace referencia a las características socio-económicas que configuran los niveles materiales de vida, determinando la discriminación de las mujeres respecto de los varones. Trabajar sobre la posición de las mujeres significa introducir cambios en las estructuras y factores que determinan esa desventaja y la desigualdad de oportunidades dentro de la sociedad.

RELACIONES DE GÉNERO: Manera en que la cultura define los derechos, las responsabilidades y las identidades de las mujeres en relación a los varones.

ROL: Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: una vez asumido determinado rol por parte de un determinado individuo, la gente de su entorno exige que ese individuo cumpla ese rol determinado y, si el individuo no lo hace, esa gente le impone sanciones. Generalmente, el individuo asume el rol que se le asigna socialmente y, a veces, construye su psicología, su afectividad y su autoestima de acuerdo con ese rol.

ROLES DE GÉNERO: tareas y actividades que una cultura le asigna a cada sexo.

SEXO: Identifica las diferencias biológicas entre mujeres y varones, percibidas como universales e inmutables.

SEXISMO: Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que esta persona posee.

“TRANSVERSALIDAD”: En lo relativo al género, se refiere al proceso de examinar la integración de las mujeres, en las distintas etapas de desarrollo de un proyecto y/o en la planificación e implementación de políticas públicas (reconocimiento de la necesidad de influir en todas las metodologías, análisis, políticas y planificación desde una perspectiva de género). El objetivo inmediato es la mejora de la posición social y económica de las mujeres.