



Fundación Segundo Montes

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS MUJERES Y HOMBRES



2022-2032

FUNDACIÓN SEGUNDO MONTES



Contenido

CAPITULO 1:	3
NUESTROS PUNTOS DE PARTIDA, TRAYECTORIA Y CONCEPTOS DE GÉNERO	3
1.1 UNA DECLARACIÓN POLÍTICA SOBRE EQUIDAD DE GENERO	4
1.2. SITUACION Y CONDICION DE LAS MUJERES EN EL SALVADOR	5
1.2.1 Contexto nacional y regional	5
1.2.2 Brechas de género en las comunidades del norte de Morazán	6
1.3. LA EQUIDAD DE GÉNERO PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE	7
1.3.1 Marco legal y político para la promoción de los derechos de las mujeres.....	7
1.3.2. Género para el desarrollo sostenible de las mujeres y hombres	8
1.4. LA PROMOCION DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA FSM	12
1.4.1 ¿Qué hacemos para lograr la igualdad soñada?.....	12
1.4.2 Las huellas que ha dejado la FSM en las comunidades y en las vidas de las mujeres.....	14
1.4.3. ¿Qué buenas prácticas hemos desarrollado?.....	15
Alfabetización con enfoque de género	15
Grupos ahorro como forma de organización y empoderamiento económico de las mujeres	15
Coordinación con las organizaciones de mujeres locales y regionales.....	16
1.5 Nuestro camino: recorrido para fortalecer la equidad de género	16
2005 – 2009 Los primeros pasos del trabajo de género de la FSM.	16
2010 – 2019 Trabajo de género por consultoría o por proyectos	16
2019 – Institucionalización del trabajo de género.....	17
1.6 ¿Cómo elaboramos la presente política?	17
1.7 ¿Qué alcance tiene la política?	18
CAPITULO II:	19
TRAZANDO NUESTRO CAMINO HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO	19
2.1. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLITICA DE EQUIDAD DE GÉNERO	20
2.1.1 Objetivos.....	20
Objetivo General:	20
Objetivos específicos:.....	20
2.2.2 Principios, compromisos y enfoques	20
Principios.....	20
Compromisos	21
Enfoques	23
2.2. PLAN DE ACCIÓN:	25



2.2.1 Integración de la perspectiva de equidad de género en cultura organizacional.....	25
2.2 2 La promoción de equidad de género en las comunidades	30
Acciones generales.....	30
Acciones en el marco de los ejes estratégicos	32
2.3 ENTIDAD INTERNA PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO	40
2.4 MECANISMO DE MONITOREO Y EVALUACIÓN.....	41
BIBLIOGRAFÍA	42
ENTREVISTAS:	42
ANEXO: INSTRUMENTOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO	43
a) Definición de indicadores de género.....	43
b) Instrumentos de género	44



CAPITULO 1: NUESTROS PUNTOS DE PARTIDA, TRAYECTORIA Y CONCEPTOS DE GÉNERO





1.1 UNA DECLARACIÓN POLÍTICA SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO

Tenemos una utopía, que pueda ser que no llegaremos a realizar nunca, pero nos guía y nos motiva a seguir tomando pasos concretos de manera colectiva y sistemática para llegar a vivir en una sociedad en cuyo centro está la vida, la felicidad, la igualdad, la autonomía, la libertad, la paz para todos y todas sin distinción. Queremos vivir en un sistema de cooperación, de cuidado mutuo, en donde todos y todas cuidamos la vida, nos cuidamos a nosotras y nosotros, cuidamos las relaciones con los otros y otras y todo lo que nos rodea y sustenta.

Soñamos que haya un equilibrio entre hombres y mujeres, como integrantes de esta sociedad, como seres vivos y como habitantes de este planeta donde tenemos los mismos derechos, obligaciones y privilegios por igual. Buscamos la distribución equitativa de los recursos y el poder entre hombres y mujeres, para lo cual es necesario lograr cambios en la construcción social del hecho de ser mujer y ser hombre, en la interrelación entre ambos y, especialmente, en las desiguales relaciones de poder y subordinación existentes entre ellos.

Aspiramos ese nivel de equilibrio entre hombres y mujeres, en donde los hombres no tengan más privilegios, en donde las mujeres y hombres valen lo mismo, donde los trabajos que desempeñamos sean valorizados por igual y en donde las mujeres pueden desarrollar el pleno potencial de sus capacidades, para que el desarrollo pueda ser sostenible. Trabajamos para que se comparta la toma de decisiones entre hombres y mujeres en las familias, instituciones y las comunidades, que exista una convivencia más justa entre hombres y mujeres y que se promuevan actitudes y comportamientos igualitarios y solidarios. Solo habrá bienestar con la plena participación de las mujeres que logren llegar a su plenitud.

El equilibrio que nosotros soñamos también incluye nuestra relación con la madre tierra y el cuidado de los ecosistemas, con un énfasis especial en las zonas de recarga de agua, como nacimientos, quebradas y/o ríos y sobre todo con un desarrollo de métodos de producción sanos y sostenibles. La implementación del enfoque de producción agroecológica, con la plena participación de las mujeres, es para nosotros y nosotras un camino, para que las mujeres y hombres en las comunidades de Morazán cuenten con medios para vivir una vida digna y al mismo tiempo aporten de manera colectiva a desarrollar nuevas formas de vivir, en donde las relaciones armoniosas entre las personas y con la madre tierra estén en el centro.

Este camino de transformación lo queremos construir paso a paso, comenzando por nosotros y nosotras en la Fundación Segundo Montes, con nuestros procesos organizativos y políticos, de los cuales la presente “Política de Equidad de Género” es un elemento clave.



1.2. SITUACION Y CONDICION DE LAS MUJERES EN EL SALVADOR

1.2.1 Contexto nacional y regional¹

En nuestro trabajo tomamos en cuenta que, en El Salvador, la población es muy joven, con el 53.6% de la población menor de 30 años y que en su nivel educativo existen fuertes desigualdades de género en cuanto a la calidad educativa, niveles de educación y áreas de formación. La tasa de analfabetismo es de 10.5% a nivel nacional, mujeres 12.2%, mientras 8.5% de los hombres, registrando una brecha de 3.7 puntos porcentuales. El analfabetismo es más pronunciado entre las mujeres rurales, de mayor edad e indígenas. La escolaridad promedio por sexo es de 6.9 grados para los hombres y 6.7 para las mujeres. En el área urbana, la escolaridad promedio de los hombres es de 8.0 grados y de las mujeres de 7.7; en la zona rural, la de los hombres es de 5.3 grados y de las mujeres de 5.0 grados. (DIGESTYC, 2017)

La PEA Población Económicamente Activa está compuesta por el 63.4% de área urbana, mientras que las personas que residen en el área rural representan el 36.6%. Las mujeres trabajan principalmente en el sector de servicios y en el sector informal, mientras que los hombres se emplean en otros sectores como la industria y la agricultura. Las mujeres suelen ocupar trabajos de baja calidad y bajo prestigio social y sufren condiciones de trabajo poco favorables. A nivel nacional el 35.6% de hogares tienen al frente a una mujer, (representan 591,735 hogares), un indicador que ha ido en crecimiento, la jefatura femenina es del 37.7% equivalente a 409,072 hogares. En el área rural, 182,663 hogares tienen al frente a una mujer (el 31.3%). Morazán se encuentra entre los departamentos más pobres del país en donde el 49.8% de los hogares está considerado de sufrir pobreza en sus distintas dimensiones.

Según la Encuesta Nacional de Violencia Contra las Mujeres 2017, más del 67 por ciento de las mujeres mayores de 15 años en El Salvador han sufrido violencia machista en algún momento de nuestras vidas. (MINEC, 2017). ORMUSA lleva un Observatorio de la violencia con datos mensuales y por departamentos y publica el Informe Hechos de Violencia 2018. La violencia sexual es la que afecta con mayor frecuencia a las mujeres y, en particular, a las mujeres jóvenes. (ORMUSA, 2018) El Ministerio de Salud (MINSAL), en 2015 reportó una tasa de embarazo de 38 por cada 1000 niñas y adolescentes de 10 a 19 años (UNFPA, 2016). Para 2016 eran 21,400 niñas y adolescentes embarazadas, y la tendencia de los embarazos se ha mantenido sin cambios significativos entre 2012 y 2016. Durante este periodo, el número de embarazos en adolescentes alcanzó un total de 121,456 casos (Gabinete de Gestión Social e Inclusión, 2017).

¹ Los datos son extraídos del del Informe de Horizont3000. (2019). *Marcos legales, políticas y estadísticas de Guatemala, El salvador y Nicaragua.*



1.2.2 Brechas de género en las comunidades del norte de Morazán

Las brechas de género resaltan la situación y posición relativa de las mujeres en relación con los hombres, visibilizan y miden la desigualdad de género y permiten aproximarse a sus causas e indican los cambios y tendencias de evolución en la situación y posición de las mujeres. La ONU ha desarrollado un “Índice de la brecha de género” (IBG) que mide la participación de las mujeres en la economía, en la educación, salud y la participación política. En el año 2020, El Salvador tiene una brecha de género del 70.6%. Con ese porcentaje, El Salvador se sitúa en el puesto 80 del ranking de brecha de género, y las diferencias entre hombres y mujeres respecto al pasado año, han disminuido ligeramente.

En las comunidades las brechas de género están marcadas y los roles de género tradicionales nos privan a las mujeres de oportunidades para desarrollar nuestras habilidades y desarrollarnos en plenitud. En la economía las brechas de género siguen siendo un gran desafío, porque quien tiene oportunidades es el hombre y quien maneja las finanzas es el hombre, las mujeres quedan en la casa responsables del cuidado del hogar y de las familias y no contamos con ingresos propios.

En los empleos también existen las brechas de género, porque el patrón no nos paga el mismo salario a las mujeres como a los hombres, o cuando se va a reclutar nuevos empleados en algunas empresas se prefiere contratar solo hombres.

“¿Por qué las mujeres ganan menos que los hombres, si trabajan en lo mismo? siempre en la historia ha sido así, nunca se ha reconocido el trabajo de la mujer, son patrones que se han venido aceptando, se ha venido aceptando como normal, ¡pero lo tenemos que cambiar!” (Promotora comunitaria)

En la educación se han dado algunos avances. Antes a las mujeres no se les daba el espacio para estudiar, pero aún hoy en día creemos que las mujeres tenemos que estudiar una carrera donde estemos más seguras, y una donde estemos en la oficina. En casos de embarazos, muchas adolescentes o mujeres jóvenes ya no siguen sus estudios, mientras que los hombres no se le limitan por ello. En la salud, vienen con dificultades de las enfermedades y no son bien atendidas en las unidades y llegan con enfermedades crónicas las cuales no tienen solución. Las mujeres tienen los hijos que el hombre quiere y desde ahí nos provienen muchas enfermedades, para las cuales hay poca comprensión de los compañeros de vida y son acusadas, abusadas y muchas veces hasta por el ministerio de salud, el cual las discrimina.



Morazán se compone políticamente de 26 municipios, de los cuales solo 3 son gobernados por mujeres. De la misma manera, en la Asamblea Legislativa y en la historia de la República nunca ha habido una presidenta, solo una vicepresidenta. También en la composición de las corporaciones hay brechas de género, la mayoría de los concejales son hombres, si hay mujeres, son solo en cargos con menos influencia política.

“Las mujeres tenemos que organizarnos bien para poder salir con todo, porque se nos ha inculcado que solo es tarea de nosotras las mujeres. Siempre andamos con un montón de cosas que es nuestra responsabilidad resolver, cuando es responsabilidad de ambos.” (Promotora comunitaria)

Los efectos del cambio climático afectan aún más a las mujeres, son las mujeres rurales quienes buscan la leña, traen el agua, lavan los platos y la ropa, y cada vez más los efectos del cambio climático afectan las fuentes de agua, por las talas y malas prácticas agrícolas. También dentro de la agroecología, muchas veces el hombre decide y el trabajo de la mujer está siendo invisibilizado, pero hay procesos de cambios porque ahora los hombres comienzan a tomar más en cuenta nuestras las opiniones de las compañeras, por ejemplo, en la selección de las semillas porque son ellas las que saben qué maíz le rinde en la cantidad y calidad y es más fácil de trabajarlo.

1.3. LA EQUIDAD DE GÉNERO PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

1.3.1 Marco legal y político para la promoción de los derechos de las mujeres²

Un conjunto de leyes fue promulgado como logro de la incidencia del movimiento feminista y de mujeres en El Salvador que establecen el mandato del Estado en materia de formulación de políticas públicas y que han permitido abordar a la problemática de la VCM en su complejidad y están dirigidos a la protección de víctimas:

- la Ley de Equidad, Igualdad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (2011) LIE
- la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres (2012) LEIV

Ambas leyes representan un avance fundamental en las responsabilidades del Estado Salvadoreño para la tutela, protección y garantía de los derechos de las mujeres. Definen que: “equidad son las acciones que conducen a la igualdad. Por eso, las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres”.

² Los datos son extraídos del del Informe de Horizont3000. (2019). *Marcos legales, políticas y estadísticas de Guatemala, El salvador y Nicaragua.*



El Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas (PNIEMS, 2012), operativiza la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) mediante el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU). Este instituto también coordina y supervisa a las Casas de Acogida. La política exige coordinaciones y articulaciones entre las diferentes organizaciones de mujeres con capacidad de acciones en beneficio de víctimas y mujeres, el funcionamiento de un Centro de Atención y la incidencia para la desnaturalización de la violencia de género.

La Secretaría de Inclusión Social (SIS), impulsó el Programa Ciudad Mujer (CM) fue creado en 2009 con servicios en las áreas de salud sexual y reproductiva, violencia de género, empoderamiento económico y promoción de derechos. En los 6 Centros de Ciudad Mujer (CCM) se articulan dentro de una misma infraestructura a 18 instituciones estatales y ofrecen más de 20 servicios para responder a las necesidades de las mujeres de forma gratuita y tiene presencia también en Morazán. (Horizont3000, 2019)

Para elevar las capacidades institucionales los gobiernos locales deberían jugar un papel relevante en las nuevas políticas y programas sociales, entre otros para elevar la seguridad y reducir las violencias en sus ámbitos. Los Concejos Municipales deberían elaborar planes de acción para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres de acuerdo a la presente ley con una duración de 3 años y deberá ser consultado a la población, organizaciones locales y las comunidades. El ISDEMU, a través de los mecanismos de monitoreo que realiza anualmente, ha constatado un incremento considerable en el porcentaje de instituciones del Estado que implementan al menos dos instrumentos o mecanismos de igualdad y erradicación de la discriminación, al cierre del 2019: 56 instituciones de los tres Órganos del Estado (representa el 64.4%), implementan al menos dos instrumentos de política pública para el avance de la igualdad y la discriminación contra las mujeres. A nivel municipal en 2019: 213 Gobiernos Municipales (representa el 81.3%), cuentan con Unidades Municipales de la Mujer; 65 Gobiernos Municipales 1 Proyecto de Decreto Legislativo de la Ley del Instituto Salvadoreño para las Mujeres, 2018. (Gobierno de El Salvador, 2020)

1.3.2. Género para el desarrollo sostenible de las mujeres y hombres

En la FSM, abordamos el tema de género desde la perspectiva de género en desarrollo (GED), poniendo énfasis en las relaciones de poder entre hombres y mujeres, actuando en contra de la subordinación y marginación que viven las mujeres, con el fin de apoyar el empoderamiento de las mujeres y de mejorar su posición y condición con relación a los hombres que contribuya a transformar la sociedad en su conjunto, fomentado la equidad, justicia, el respeto de los derechos humanos de todas las personas. La equidad de género es indispensable para promover el desarrollo sostenible promoviendo la participación de mujeres y hombres en la



toma de decisiones, en la elaboración de políticas, programas que faciliten el acceso a los recursos para mejorar la calidad de vida, mediante la transformación de los métodos de producción sostenibles, trabajando por el rescate cultural, fortaleciendo la plena participación ciudadana y garantizando el equilibrio ecológico de la zona con la finalidad que las familias rurales asuman el compromiso de dirigir el desarrollo de sus comunidades. (FSM, 2006)

Nos concentramos en el proceso de empoderamiento, el cual entendemos de la siguiente manera:

El empoderamiento ocurre cuando se da un cambio en la dominación tradicional de las mujeres por los hombres, ya sea con respecto al control de sus opciones de vida, sus bienes económicos, sus opiniones o su sexualidad. Las mujeres comienzan a compartir responsabilidades que antes sólo competían a los hombres y al liberar a éstos de los estereotipos de género, les abre también la posibilidad de nuevas experiencias emocionales. Así el empoderamiento de las mujeres implica no sólo cambios en sus experiencias, sino también en las de sus compañeros y su familia. (FSM, 2021)

Partimos desde el empoderamiento económico, porque facilita la generación de ingresos propios para las mujeres, los cuales son la base para todos los procesos de autonomía, incluyendo la autonomía personal, cultural y política. El empoderamiento organizativo es central porque las mujeres no solo adquieren control sobre sus propias vidas y definen sus propias agendas, pero también transforman los procesos y las estructuras que reproducen la posición subordinada de la mujer en los espacios de toma de decisión y a nivel comunitario; podemos mencionar las ADESCOS, Juntas Directivas y Consejos Municipales. (FSM, 2021)

Aplicamos el género como una categoría de análisis que visibiliza la desigualdad estructural que viven las mujeres en el acceso y control sobre los recursos y las oportunidades de las tomas de decisión, el cual comprende también una práctica de liberación de esta opresión a nivel político, social y personal. Basamos nuestro análisis en el sistema sexo – género, según el cual el sexo se define por lo biológico, que supuestamente no cambia (macho/hombre hembra/mujer) y el género (masculino, femenino) sociocultural es aprendido, construido social y culturalmente, mediante la asignación de roles diferentes valorados de manera diferente, produciendo así una jerarquización y relaciones desiguales.

El comportamiento aprendido compone la identidad de género y determina los roles de género resultando en una división sexual de trabajo, la cual decide sobre el acceso a bienes, servicios, derechos, justicia. La diferencia en funciones asignados: hombres producen- mujeres cuidan



los niños y la diferencia en espacios asignados: hombres actúan en espacios públicos y mujeres actúan en el espacio privado, pone a las mujeres en una desventaja estructural y a los hombres en una posición de dominio sobre las mujeres. Los roles de género parecen naturales, pero son culturales y responden a un orden jerárquico patriarcal que produce y perpetúa las opresiones y las desigualdades. El trabajo productivo es remunerado y el trabajo reproductivo no es remunerado, y de esta manera impide la autonomía económica, política y personal de las mujeres y subvenciona la economía formal, fortaleciendo las empresas, porque absorbe parte de los costos vitales de los trabajadores o productores.

La equidad de género constituye así el camino para lograr la igualdad de género, que pueda implicar que en algún momento se pueda tratar de manera desigual a una persona, para que otra tenga iguales oportunidades. Este trato prioritario para un grupo que ha sido discriminado previamente, se denomina acción afirmativa o acción positiva y nos identificamos plenamente con esta medida. Igualdad y diferencia no se oponen o se excluyen mutuamente, pero hay una relación dialéctica entre ambos. Boaventura de Sousa dice: “Tengo derecho a la diferencia cuando la igualdad me invisibiliza, tengo derecho a la igualdad cuando la diferencia me discrimina.”

En la FSM comprendemos que la adopción de la equidad de género significa concentrarse tanto en las mujeres como en los hombres y sus respectivas relaciones entre sí, comprende un trato equitativo de manera que las personas (mujeres y hombres de todas las edades, condiciones y posiciones) puedan disfrutar de oportunidades y beneficiarse con ellas. En sus inicios la FSM trabajábamos el componente de género especialmente con mujeres, pero en los análisis internos decidimos también generar conciencia en los hombres porque son parte fundamental en la violencia machista, tanto a nivel de estar conscientes o no.

(FSM, 2021)

Para el diseño de nuestros programas y proyectos, tomamos en cuenta tanto las necesidades prácticas de género como las necesidades estratégicas de género. Las necesidades prácticas de género son las que resultan de las condiciones reales y actuales de vida de las mujeres. Se perciben inmediatamente y tienen que ver con la supervivencia. Por ejemplo, la necesidad de agua potable, de energía eléctrica, la vivienda, salud, educación, alimentación, servicios básicos, etc.



“Les decimos a las mujeres que está muy bien si siembran tomates, pero los tomates no son el centro, el centro es el enfoque de derechos y de la equidad de géneros, los tomates son el medio para nuestra autonomía y la transformación social.” (Promotora comunitaria)

Las necesidades estratégicas de género son las que se derivan de la desigual posición de hombres y mujeres en la sociedad, así como del interés por lograr relaciones de equidad entre mujeres y hombres y una sociedad más equitativa. Una necesidad estratégica es el cuidado equitativo de niños y niñas, el cual plantea un reto a la vigente división sexual del trabajo, el poder y control, así como los roles y normas definidas según parámetros tradicionales. Estas necesidades varían de acuerdo con el contexto cultural y sociopolítico en el que se desenvuelven mujeres y hombres; pueden incluir temas como derechos legales, violencia doméstica, igualdad salarial y el control de las mujeres sobre sus cuerpos.

Si partimos de entender que el género es un conjunto de elementos -creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades, que conforman en cada sociedad una determinada forma de relaciones, entonces se comprende que estamos hablando de un sistema de género, un orden de género o una cultura de género. Son estos los términos que se han ido clarificando para describir la configuración de este concepto en unas determinadas relaciones sociales. (FSM, 2021)

Sin embargo, el género es parte del contexto más amplio que toma en consideración los factores como clase, raza, credo, situación económica, grupo étnico y edad. Tenemos presente el análisis según el materialismo dialectico histórico, que analiza la evolución de las relaciones de producción y de organización social, recordando que con la creación de la propiedad privada y del Estado, inicia también la opresión de las mujeres, de la cual el matrimonio es un instrumento importante, porque permite a los hombres de apoderarse del cuerpo de las mujeres y de su descendencia. Mientras en el transcurso de la historia, las relaciones productivas y políticas cambian, llegando al poder los comerciantes burgueses en la Revolución Francesa, los obreros en las revoluciones marxistas o las clases medias con los procesos de democratización, el sistema patriarcal que se constituye por la dominación de la mujer por el hombre permanece intacto. Este sistema de dominio se organiza en las relaciones de producción (esclavismo, feudalismo, capitalismo, socialismo), en las relaciones de organización social (monarquías, dictaduras, totalitarismo, autoritarismo, democracias), en las relaciones entre hombre y mujeres (género), en las relaciones entre los pueblos (racismo), y en la relación entre los humanos y la madre tierra (extractivismo), a la cual explotamos, la vemos como recurso, no como ser vivo, que hay que cuidar.



Aunque en Centroamérica el colonialismo ha tenido su final hace 200 años, las relaciones coloniales subsisten hasta hoy en día, continuando con el despojo y traslado de la riqueza al norte global. Aunque actualmente ya no está ningún administrador o gobernador colonial en el país, sigue funcionando el sistema de explotación, y el opresor se encuentra internalizado, en la manera como pensamos, producimos, aprendemos, nos organizamos. Reconocemos que existe la colonialidad del poder que se expresa en organización política occidental, sin reconocimiento de las formas propias de organización, la colonialidad del saber que solo reconoce como válido el pensamiento racional, objetivo, que no reconoce los saberes ancestrales y la colonialidad del género que impone las relaciones de género de los colonizadores, las cuales han perpetrado la sociedad y han dejado una desvalorización de las mujeres y una profunda desigualdad. Todos los aspectos de nuestra vida están penetrados por la colonialidad, también las relaciones entre hombres y mujeres, y también las conceptualizaciones de cómo liberarse de estas opresiones. Estamos conscientes que la teoría de género también tiene que ser descolonizada, porque fue desarrollada desde la visión de mujeres europeas y norteamericanas, en su gran mayoría de extracción de clase burguesa.

Por esta razón aplicamos un análisis interseccional de las opresiones, porque no es suficiente luchar por los derechos laborales o la equidad de género, por separado, puesto que todo está interconectado, es un único sistema de dominio que se expresa en muchos diferentes ámbitos, para cuya deconstrucción y el desarrollo de alternativas queremos dar nuestro aporte.

“Como mujeres no estamos en contra de los hombres, estamos en contra del machismo, en contra del sistema patriarcal” (Integrante de Unidad de Género)

1.4. LA PROMOCION DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA FSM

1.4.1 ¿Qué hacemos para lograr la igualdad soñada?

En la actualidad somos 49 mujeres y 34 hombres, socios/as activos/as de la Fundación Segundo Montes quienes con el apoyo de un equipo técnico y administrativo responsable, trabajamos con 500 mujeres y hombres de la zona norte de Morazán, en Meanguera, Jocoaitique, Arambala, San Fernando, Torola, Perquín, El Rosario, Joateca, para mejorar su situación de vida mediante actividades productivas, agropecuarias, ambientales, emprendedurismo, ciudadanía, con visión de sostenibilidad y enfoque de género.

Las mujeres nos capacitamos en la siembra de hortalizas, manejo a campo abierto como en invernaderos, elaboración de pan, producción de huevos y pollos de engorde, artesanía en pita, para lo cual recibimos aportes en la compra de insumos, materias prima y equipamiento,



así como el acompañamiento técnico. También hemos experimentado con la producción de capullos de mariposas o cultivo de peces y en menor escala participamos en la producción de granos básicos, lo cual en muchas familias aún se considera un trabajo para los hombres, pero las mujeres nos estamos empoderando y cada vez más estamos involucrándonos en campos de producción no tradicionales para mujeres.

“Son muy pocas las que logramos decir: yo voy a la parcela, lo hacemos en familia, son pocas las familias que hemos logrado eso, pero la agroecología lo permite, que todas esas actividades productivas sean en familia y ya no solo el hombre.”

(Promotora comunitaria)

En el programa de emprendedurismo casi un 80% somos mujeres, quienes nos encargamos de la elaboración de dulces, hamacas, viveros y también de la comercialización de la producción agrícola de las socias y socios. Actualmente estamos planificando una sala de ventas para fortalecer la cadena de valor en la comercialización de nuestros productos. También estamos participando cada vez más en acciones de reforestación, conservación de suelo, obras de filtración de agua, obras como gaviones, producción de semillas criollas o la preparación de abonos orgánicos. Lentamente se están rompiendo los bloqueos mentales sobre la fija división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres los trabajos del hogar y a los hombres el trabajo físico en la producción en el campo.

“Lo hicimos en un proyecto pasado y nos funcionó bien, la mujer salió en las mismas condiciones que el hombre 50-50, logramos la meta y no tuvimos problemas en obtener los resultados de las obras físicas que necesitamos, las mujeres hicieron la misma tarea que los hombres.” (Técnico de la FSM)

Lo que aún falta es que los hombres se involucren más en las tareas del hogar, porque muchas veces llegamos a las capacitaciones con nuestros hijos/as, y al regresar nos toca hacer los quehaceres del hogar, que nos causa una recarga laboral, como aún no hemos logrado desmontar las actitudes machistas en las familias.

El alcance de nuestra autonomía económica de las mujeres está en el centro de nuestros esfuerzos, pero también estamos luchando en contra de nuestra situación de subordinación derivada de las relaciones de poder en el ámbito familiar, político, económico y social. En el marco de las Escuelas de Campo (ECAS) recibimos formación agropecuaria, pero también de género, e donde abordamos temáticas como el trabajo en equipo, auto estima, la familia, salud física y emocional y medio ambiente. Muchas participamos en los 35 grupos de ahorro de la Fundación, en donde en 2020 logramos ahorrar \$31,000.91 dólares de los Estados Unidos de



América para inversiones personales y familiares. (FSM, 2021) Para esto recibimos apoyo en el registro de ahorros y se desarrollan temáticas de género como, sistema sexo-género, brechas de género, equidad de género, violencia de género, economía del cuidado, ciudadanía, historia de los derechos políticos de las mujeres, prácticas de auto cuidado, porque queremos empoderarnos de nuestros derechos para participar activamente en los procesos de decisión en nuestras comunidades.

En casos de violencia basada en género, podemos buscar ayuda en la Clínica Psicológica de la Fundación quienes atienden de forma familiar porque saben que la violencia intrafamiliar no solo es la mujer y el hombre, también van incluidos los hijos y quienes viven en ese núcleo familiar, porque los gritos, los insultos también son escuchados y percibidos por las otras personas, incluso los vecinos son víctimas de ese ciclo de violencia.

1.4.2 Las huellas que ha dejado la FSM en las comunidades y en las vidas de las mujeres

Sigue habiendo muchos desafíos, pero las mujeres ya salimos de nuestros hogares, logramos delegar los cuidados de la casa y estamos aprendiendo a prestar atención a nuestras propias necesidades, porque antes poníamos en primer lugar a todo menos a nosotras. Ahora tenemos la oportunidad de capacitarnos, compartir con otras mujeres y tenemos muchísimo más consciencia sobre nuestros derechos.

“Ahora ya hay muchas mujeres involucradas en todos estos procesos, cuando antes no había, el miedo muchísimas barreras que las mujeres tenían que no las dejaban dar un paso hacia adelante. Pero ahora ya hay muchas mujeres organizadas y que ya tienen un poquito más de conocimiento básico por lo menos de como caminar en estas luchas.”
(Integrante de la Red Ciudadana de Mujeres)

Hoy, las mujeres que participamos en los procesos de empoderamiento productivo y económico, contamos con autonomía propia, ya no necesitamos decirle a nuestros padres o esposos *“mira fijate que tengo que ir a una capacitación que decís vos, voy o no voy”* y tomamos nosotras las decisiones en nuestras vidas. No son todas, porque eso es un proceso y no es fácil, pero muchas trabajamos en la agricultura, en un emprendimiento o la comercialización de productos. Las mujeres ya podemos optar a un cargo en al ADESCO y la asociación ya no solo ve al hombre como única opción para el cargo de la presidencia. Esta autonomía, el empoderamiento, el involucramiento, la toma de decisiones ha sido una de las huellas que ha dejado la fundación a las comunidades y al equipo técnico con quienes nos hemos relacionado.



Los grupos de ahorro no solo nos han ayudado a reunir fondos para diferentes inversiones, pero nos han conectado a otras mujeres y han sido claves también para salir del círculo de violencia, porque nos han dado la oportunidad de emprender y la independencia económica ha dado la base a muchas de dejar a sus compañeros violentos y empezar una vida nueva.

“La participación de las mujeres es muy importante en las comunidades. En la Fundación es donde hubo bastante apoyo al empoderamiento de las mujeres. La Fundación tiene mucha historia de las mujeres.” (Integrante de la Red Ciudadana de Mujeres)

Tenemos una clínica psicológica donde los juzgados han referido casos, entonces la Fundación se ha convertido en un referente para el departamento, donde estamos atendiendo no solo mujeres, sino que también con centros escolares, trimestral quizá de 15 a 20 casos. Hay tiempos que aumentan los casos y otros que disminuyen, caso de violencia familiar y proceso de separación de pareja. Hubo un año que atendimos 88 casos de violencia intrafamiliar.

1.4.3. ¿Qué buenas prácticas hemos desarrollado?

En los últimos años hemos construido experiencia en la promoción de la equidad de género y hemos implementado varios enfoques innovadores, los cuales en gran medida han funcionado muy bien.

Alfabetización con enfoque de género

En 2009, desarrollamos un proyecto cuya metodología y resultados permanecen en nuestra memoria colectiva, porque en los ADESCOS en la cobertura del proyecto, hasta hoy en día participan más mujeres que en otros lugares. (FSM, 2021) En este proyecto “Alfabetización con enfoque de género y economía solidaria”, abreviado como ALFAECOSO, se elaboraron cartillas a partir de la situación de vida de las mujeres y el proceso de alfabetización eran especialmente para mujeres y fue combinado con jornadas de formación en género, liderazgo, derechos humanos y economía solidaria. Lamentablemente con el proyecto también terminó el proceso, pero el material de formación elaborado tiene mucho potencial para ser retomado.

Grupos ahorro como forma de organización y empoderamiento económico de las mujeres

El concepto de los grupos de ahorro de la Fundación no se limita al aspecto financiero, como lo hacen en muchos otros lugares, pero también nos sirve de espacio de formación, organización e intercambio. Las mujeres venimos cada ocho días para ahorrar y por lo menos una o dos veces al mes ahí se nos imparte una temática que nos permite conocer los derechos de las mujeres o estrategias en contra de los tipos de violencia en contra de las mujeres. Dentro del grupo también se hacen ventas o rifas, para incrementar los fondos del grupo. Las mujeres tienen su tarjeta, donde cada una, ahorra tanto y se le anota, si participó en la rifa también



hay un espacio para que se le anote que apporto para la rifa. También se hacen préstamos a las mismas mujeres que están dentro del grupo. Desarrollamos criterios claros para hacer los préstamos, porque no se les va a prestar más de lo que tienen, sino la mitad de lo que tienen ahorrado se les presta a estas mujeres.

Estos grupos nos han ayudado bastante, porque también ahí las mujeres se van teniendo confianza, pues a través de los grupos de ahorro es como nos podemos enterar de lo que las mujeres pasan. Entonces no es solo con el propósito de ir a ahorrar, sino de reunirnos un momento, porque no contamos con ese espacio, ni con ese tiempo para reunirnos como mujeres, nos vemos los domingos en la cancha porque vamos a gritar, pero aparte de eso no tenemos un espacio destinado al intercambio entre mujeres.

Coordinación con las organizaciones de mujeres locales y regionales

Un elemento clave para fortalecer el trabajo en favor de la equidad de género es la coordinación con organizaciones de mujeres. La participación en procesos de formación, giras, intercambios y sobre todo la organización de actividades conjuntas, como foros y marchas para reivindicar a los derechos de las mujeres dan nuevos impulsos al trabajo de la Fundación. De especial importancia es la coordinación con la Red ciudadana de Mujeres de Morazán y la Colectiva Feminista, a quienes brindamos espacios para reuniones y actividades de formación

1.5 Nuestro camino: recorrido para fortalecer la equidad de género

En el año 2021 realizamos la “SISTEMATIZACIÓN DEL TRABAJO DE GÉNERO DE LA FUNDACIÓN SEGUNDO MONTES”, en la cual analizamos el trayecto y las experiencias significativas del proceso y cuyos resultados presentamos aquí de manera resumida. (FSM, 2021)

2005 – 2009 Los primeros pasos del trabajo de género de la FSM.

El punto de partida para nuestro trabajo en favor de la equidad de género fue la participación de una compañera en un proceso de formación por medio de una organización de Costa Rica, el cual requería que las participantes hicieran réplicas en sus organizaciones. En el proceso de formación estaban representadas 15 organizaciones no gubernamentales a nivel nacional, y estas deciden formar una red llamada, “Red hacia la equidad”, la cual se mantuvo funcionando alrededor de 7 años, con reuniones mensuales y la cual también impulsó nuestra primera política de género que se mantenía vigente hasta mediados del año 2021.

2010 – 2019 Trabajo de género por consultoría o por proyectos

En este periodo iniciamos la incorporación de las mujeres con actividades diseñadas especialmente para ellas que forman parte de diferentes proyectos y creamos la figura de promotoras comunitarias, quienes fueron capacitadas en el marco del establecimiento de los



módulos de aves y la dinamización de los comités de desarrollo sostenible. También establecimos más iniciativas productivas y ampliamos nuestros procesos de formación sobre género. Seguimos nuestra activa coordinación interinstitucional y logramos consolidar la red intermunicipal de mujeres con visión de economía solidaria en Meanguera y Jocoaitique, Es en este periodo también logramos consolidar la Unidad de Género de FSM; atendiendo a mujeres mediante el programa de ayuda psicológica, además de coordinar con el Juzgado de Meanguera, quien refería a familias con casos de violencia machista para que recibieran atención psicológica. La dificultad en este periodo era la dependencia del trabajo de género de diferentes de proyectos, cuyo seguimiento dependía de los fondos disponibles en los proyectos.

2019 – Institucionalización del trabajo de género

La creación de una unidad de género con la clínica de atención psicológica es un elemento central que permite el abordaje institucional de género de la fundación, el cual fue fortalecida en el 2019 por medio de la contratación de una técnica, la cual ya no está por proyectos, si no está encargada de todo el trabajo de género a nivel institucional, lo cual otorga una nueva calidad al trabajo en favor de los derechos de las mujeres de la Fundación.

Si la gente por la falta de recursos económicos, falta de transporte o por la distancia de donde se vive, no puede venir a una cita psicológica, la fundación pone a su disposición no solo el personal, sino que también los otros recursos, como un motorista y vehículo, para poder transportarse hasta aquella comunidad para atender esa situación psicológica y es algo que no está quizás plasmado en un proyecto, sino que es algo institucional. (Encargada de la Unidad de género)

También queremos recalcar que este trabajo no solo ha sido hacia afuera, sino que también hacia nosotros como técnicos, quienes hemos participado en diferentes procesos de formación de género y recientemente también sobre nuevas masculinidades.

1.6 ¿Cómo elaboramos la presente política?

La elaboración de la Política de Equidad de Género parte de un diagnóstico sobre conocimientos e intereses de aprendizaje sobre equidad de género a los diferentes grupos que participaron en el proceso y un amplio proceso de reflexión sobre el enfoque de género descolonial y su inclusión en las estrategias de trabajo de la Fundación Segundo Montes.



En cuatro talleres, con el equipo técnico, dos virtuales y dos presenciales y dos talleres con grupos comunitarios, se abordaron los temas de “Introducción al género - Claves para entender el sistema de opresiones múltiples” y Buen Vivir de las mujeres y hombres”, “Las violencias en nuestras vidas”, y “Masculinidades alternativas para la equidad de género”. Los grupos de trabajo en los talleres y entrevistas con personas claves de la organización arrojaron importantes insumos para la política, los cuales fueron sistematizados por una asesora técnica de Horizont3000 y presentados en forma de borrador a la FSM para su revisión, validación y proceso de aprobación por la Asamblea General.

La política tiene dos partes: una parte introductoria y conceptual, que contextualiza la política, partiendo de la situación de vida de las mujeres en el norte de Morazán y analizando qué ha hecho la Fundación para la equidad de género y cómo fundamenta sus conceptos de género. La segunda parte constituye la parte operativa, que define los objetivos y un detallado plan de acción con sus indicadores que incluye un sistema de monitores.

1.7 ¿Qué alcance tiene la política?

La política dará cumplimiento al marco internacional y nacional sobre derechos de las mujeres, constituyéndose en una guía institucional para la participación plena de las mujeres en la toma de decisiones y la incorporación del enfoque de género en todos los niveles de Fundación Segundo Montes. El ámbito de aplicación es la organización entera, desde promotores/as comunitarios/as, el equipo técnico hasta la Junta Directiva y la Asamblea e incluye también a contratistas, consultores/as y otros/as proveedores/as de servicios. La responsabilidad de promover y velar por el cumplimiento de la política es de todos y todas y en la FSM será la tarea de la Unidad de Género de realizar su promoción, el monitoreo de los avances y sus resultados.

La política también se dirige a organizaciones cooperantes u organizaciones que consideran apoyar a la Fundación Segundo Montes o hacer alianzas con nosotros y nosotras, para dar a conocer nuestro enfoque de trabajo de género y nuestros principios y procedimientos relacionados con los derechos de las mujeres y la justicia de género.

La política tiene una vigencia total de 10 años, con una actualización planificada después de 5 años.



CAPITULO II: TRAZANDO NUESTRO CAMINO HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO





2.1. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

2.1.1 Objetivos

Objetivo General:

- Implementar el enfoque de género en todos los niveles de la Fundación Segundo Montes para garantizar los derechos individuales y colectivos de las mujeres, así como la equidad de género.

Objetivos específicos:

- Fortalecer una cultura institucional de respeto a los derechos fundamentales, incluyente, igualitaria, sin distinción por razones de sexo, etnia, clase, así como en las relaciones humanas y laborales
- Incorporar el enfoque de género en todas las acciones que la Fundación Segundo Montes ejecuta para contribuir al desarrollo equitativo de las comunidades del norte Morazán

2.2.2 Principios, compromisos y enfoques

Los siguientes principios, compromisos y enfoques aplican para la formulación e implementación de la presente política:

Principios

Igualdad

La igualdad consiste a tratar a todas las personas por igual, porque tienen los mismos derechos y libertades, sin hacer distinción por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Equidad

La equidad comprende un trato justo a las personas, dando a cada cual lo que le pertenece a partir del reconocimiento de las condiciones y las características específicas, por lo tanto, significa justicia, reconocimiento de la diversidad y eliminación de cualquier actitud o acción discriminatoria.



“Consideramos que la equidad son medidas afirmativas que deben ser aplicadas a los grupos de personas considerados en desventaja en las comunidades sin distinción de sexo, género, clase, religión edad, a través de la equidad se busca la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus necesidades, utilizando procedimientos diferenciales para corregir las desigualdades de partida en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.” (FSM, 2017)

Diversidad

La diversidad se refiere a multiplicidad, la convivencia y la interacción de los diferentes elementos, personas o pueblos entre otros.

Solidaridad

La solidaridad se practica ayudando a otra persona de manera desinteresada, es decir, sin esperar nada a cambio y sin ningún interés de por medio. “Se considera como el conjunto de relaciones mutuas entre personas, comunidades, organizaciones y entorno para la búsqueda de soluciones a problemas comunes y el acceso a oportunidades que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de los /as socios comunitarios /as y a nivel institucional.” (FSM, 2017)

Autonomía

La autonomía como capacidad se refiere al conjunto de habilidades que cada mujer tiene para hacer sus propias elecciones, tomar sus decisiones y responsabilizarse de las consecuencias de las mismas, en relación a su identidad personal, sexual, cultural, social, política, económica entre otros.

Compromisos

Transversalidad de la perspectiva de género

La transversalidad determina que se implementa el enfoque de género en toda la organización de Fundación Segundo Montes , en todos sus procesos técnicos de formulación y ejecución de los programas y/o proyectos, incidencia política, estrategias de comunicación, alianzas, y cultura organizacional.

Visibilización de las mujeres

La desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres y el lenguaje patriarcal, tienen como consecuencia que las mujeres quedan muchas veces invisibilizadas. El principio de visibilización garantizará que las mujeres serán nombradas



usando un lenguaje inclusivo, que la organización se compromete a coleccionar datos específicos sobre la situación de vida de las mujeres y que manejará de manera desagregada los datos de mujeres y hombres tomando en cuenta sus edades e identidades culturales, para poder responder a sus necesidades específicas.

Representación equitativa

Significa no dejar a nadie atrás. Todos los actores relevantes deben poder participar equitativamente, independientemente de su identidad de género, etnia, orientación sexual, clase, edad, estado de discapacidad y religión, entre otras condiciones.

Acciones afirmativas

Estas son medidas de carácter temporal que buscan asegurar la igualdad de oportunidades, a través de un trato preferencial a los miembros de un grupo que ha experimentado situaciones de discriminación y marginalidad que pueden persistir en el futuro, y que los coloca en una situación de ventaja. (CEDAW, Recomendación especial nro. 25) El principio de la acción afirmativa justifica por ejemplo la contratación prioritaria de mujeres y mujeres indígenas, en cuanto no se haya logrado aún su plena participación.

Atención diferenciada

Como las necesidades de cada persona son muy específicas, según su edad, sexo y estado de capacidad, es importante brindar servicios especializados que reconozcan la situación individual de la persona y buscar soluciones diferenciadas según sus necesidades

Atención a los hijos/hijas de mujeres participantes

Se facilita la participación de mujeres madres en las actividades de los proyectos mediante la organización del cuidado o actividades recreativas o formativas para sus hijos e hijas durante este periodo.

Prevención de acoso y hostigamiento

Es parte nuestra cultura de organización prevenir el acoso sexual y el hostigamiento. Como acoso comprendemos la forma de violencia con connotación sexual, en la que no existe la subordinación jerárquica, sin embargo, hay un ejercicio abusivo de poder, que implica estados de indefensión y de riesgo para la persona acosada, independientemente de si se realiza en uno o varios eventos. El hostigamiento sexual es una forma de violencia que implica el ejercicio de poder en una relación de subordinación jerárquica y se manifiesta en conductas sexualizadas



Aplicación del análisis interseccional

La interseccionalidad, es una herramienta analítica que reconoce que las desigualdades sistémicas se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales como el género, la etnia y la clase social. (Parlamericas,2020)

Uso de indicadores de género

Un indicador género es una referencia sobre los avances en la promoción de la Equidad de género. “Puede ser una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que apunta hacia una condición o una situación específica y que mide los cambios en dicha condición o situación a lo largo del tiempo. (ONUMUJERES,2016)

Aplicación de análisis de género

Es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas sobre las mujeres y los hombres con quienes trabajamos o queremos trabajar. Este proceso se inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género.

Enfoques

Enfoque basado en los derechos humanos:

El enfoque basado en derechos humanos ayuda a identificar las desigualdades, la discriminación y las relaciones de poder desequilibradas. Fundamentándose en los principios de los derechos humanos, enfatiza la participación de todos los actores en el proceso de toma de decisiones, con un enfoque particular sobre los grupos con escasa representación.

Enfoque basado en los derechos

Basado en este enfoque se desarrolla la capacidad de los garantes de derechos (funcionarios públicos) para cumplir con sus obligaciones; por otro, alienta a los titulares de derechos (ciudadanos/as) a reivindicarlos.

Enfoque a las mujeres como sujetos de derechos

Aunque la FSM enfoca su trabajo en las familias y muchas acciones que realizamos con las mujeres, tienen como fin último mejorar la situación de vida de las familias, reconocemos a las mujeres como portadoras de derechos, cuyas capacidades individuales y colectivas serán desarrolladas independientemente de las funciones que ejercen en sus familias para que ellas logren el pleno goce de sus derechos.



Enfoque a los derechos individuales y colectivos de las mujeres indígenas

Mujeres y hombres indígenas cuentan tanto con derechos individuales, que se basan sobre la titularidad individual, misma constituida por los intereses propios, como con derechos colectivos, que indican esa conexión interna que por naturaleza tiene el individuo en formar parte de un pueblo, las cuales deben que ser tomadas en cuenta en su integridad.

Enfoque transformador de género

Este enfoque transforma las relaciones desiguales de género para promover el poder, el control de los recursos y la toma de decisiones compartidas, y apoyar el empoderamiento de las mujeres.” (ONUMUJERES, 2016)

El grado de integración de la perspectiva de género en un proyecto dado se puede apreciar como un continuo (adaptado de Eckman, 2002)

Neutro en cuanto al género (Valorización: 0)

El género no se considera relevante para los resultados de desarrollo. Las normas, roles y relaciones de género no son modificadas (ni empeoran ni mejoran). En documentos el género no se menciona en absoluto

Sensible al género (Valorización: 1)

El género se menciona y se reconoce como un problema, pero no se refleja ningún impacto o acción real

Positivo al género (Valorización: 2)

El enfoque y el análisis de género se incluyen y contextualizan, pero no existe una estrategia de transformación.

Transformador de género (Valorización: 3)

El género se tiene plenamente en cuenta y se incorpora, con un enfoque transformador



2.2. PLAN DE ACCIÓN:

Planificamos las siguientes acciones para promover la equidad de género tanto a nivel interno como externo. Los aspectos internos se refieren a la naturaleza, normativa, reglamentos, plan estratégico, cultura organizacional de la organización. Los aspectos externos se relacionan con la proyección de la organización hacia afuera, los proyectos que desarrollan, la población beneficiaria, los insumos disponibles, en general todas las acciones que la organización ejecuta para contribuir al desarrollo de las comunidades.

2.2.1 Integración de la perspectiva de equidad de género en cultura organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de percepciones, actitudes, hábitos, valores y formas de interacción dentro y entre los grupos de una organización, en donde es clave promover nuevas formas de relacionamiento para avanzar hacia la Equidad de género

Eje	Objetivo	Ámbito de trabajo	Indicadores	Línea Base 2021	Meta 2023	Meta 2026	Líneas de Acción	Responsables
Eje de organización	Promover la participación de mujeres en todos los niveles de la Fundación Segundo Montes	Participación de mujeres y en el equipo técnico y en la Junta Directiva de la FSM	Indicador 1: % del equipo técnico son mujeres	41%	44%	50%	Mantener/aumentar el número de mujeres que forman parte del equipo técnico	Dirección, Coordinadores/as de programas
			Indicador 2: % de los coordinadores/as de proyectos de FSM que son mujeres	33%	40%	50%	Aumentar el número de coordinadoras de programas	
			Indicador 3: % de mujeres integrantes del equipo	0	30%	50%	Fortalecer a la Unidad de Género	
							Apoyar a las mujeres integrantes del equipo para clases de manejo	Dirección, Coordinadores/as de programas



		técnico, que manejan los vehículos institucionales (0 de 3)				y la emisión de licencia	
		Indicador 4 % de la Junta Directiva de FSM que son mujeres (3 de 6) Indicador 5 Nr. de mujeres que participan en la Presidencia o Vicepresidencia de la asociación	50 0	50 1	50 1	Implementar el compromiso de las “representación equitativa” en la postulación de candidatos/as para las funciones de la Junta Directiva de la Fundación y sus emprendimientos	Socios/as
Fortalecer los conocimientos del equipo técnico y junta directiva sobre teoría y metodología de género, así como las nuevas masculinidades	Formación en género de equipo, junta directiva y socios/as	Indicador 6: % de equipo técnico que conoce bien el tema de la violencia basada en género Indicador 7: % de equipo técnico que conoce bien el tema nuevas masculinidades Indicador 8: % de equipo técnico que conoce bien el tema de las necesidades prácticas e intereses estratégicos	42.9% 28.6% 14.3%	60% 60% 60%	80% 80% 80%	Promover la política de equidad de género en todos los niveles de la asociación Realizar procesos de formación para el equipo técnico, junta directiva, socios/as sobre teoría y metodología de género, así como sobre nuevas masculinidades Coordinar la participación del equipo técnico y socios/as en procesos de formación de organizaciones aliadas	Dirección Coordinadores/as de programas



							Facilitar inducción al inicio de año y al personal de reciente incorporación, con el debido acompañamiento en la práctica e implementación de acciones hacia la equidad.	
Eje de relacionamiento	Erradicar la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones en la cultura organizacional de Fundación Segundo Montes	No discriminación	<p>Indicador 9: El equipo técnico manifiesta que ha presenciado o se ha enterado de casos de machismo</p> <p>Indicador 10: % del equipo que opina que en las reuniones los hombres hablan más que las mujeres</p> <p>Indicador 11 : % del equipo que usa siempre un lenguaje inclusivo</p>	14%	0	0	<p>Sensibilizar al equipo técnico sobre la no discriminación a causa de sexo, etnia u orientación sexual.</p> <p>Dar a conocer los instrumentos de promoción de Equidad de género y de no discriminación al equipo técnico.</p> <p>Fomentar el uso equitativo de la palabra entre hombres y mujeres</p> <p>Promover un lenguaje inclusivo en la comunicación oral y escrita</p>	Dirección Coordinadores de departamentos
	Fomentar la salud mental del equipo técnico como base para relaciones	Inteligencia emocional y salud mental	Indicador 12 : % del equipo que siente estrés en el cumplimiento de sus	42%	35%	25%	<p>Realizar talleres sobre inteligencia emocional</p> <p>Proporcionar espacios</p>	Dirección Coordinadores/as de departamentos



	equitativas y armoniosas		<p>funciones (entre 50 a 100 puntos de intensidad)</p> <p>% de equipo de técnico que califica como muy bueno (entre 90 y 100) los siguientes aspectos de la cultura organizacional</p> <p>Indicador 13 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la comunicación en la FSM <p>Indicador 14:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la confianza entre compañeros y compañeras <p>Indicador 15:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la capacidad de resolución de conflicto 	42%	60%	80%	<p>individuales y colectivos de sanación emocional</p> <p>Implementar espacios de convivencia con el equipo</p> <p>Desarrollar estrategias para mejorar la comunicación y resolución de conflictos</p>	
	Promover una cultura institucional que garantice la corresponsabilidad en la vida familiar .	Sensibilidad al género en ambiente de trabajo	<p>Indicador 16:</p> <p>% equipo técnico manifiesta que la FSM cuenta una regular o poca sensibilidad al género en el ambiente de trabajo</p>	85%	90%	100%	Definir medidas relacionadas con las responsabilidades materno-paternas del personal, flexibilizando horarios y permisos	
	Aplicar herramientas y enfoque de género en la vida institucional	Instrumentos de género	<p>Indicador 17:</p> <p>Diagnósticos institucionales de género</p>	2019	2023	2026	Realizar análisis periódicos de género	



			Indicador 18: Número de nuevos instrumentos de promoción de equidad de género:	2	2	2	Elaborar otros instrumentos que coadyuvan a la equidad de género (Salvaguarda, Política en contra de acoso sexual, Política contra explotación laboral entre otros, material formación)	
--	--	--	--	----------	----------	----------	---	--



2.2.2 La promoción de equidad de género en las comunidades

Acciones generales

Eje	Objetivo	Ámbito de trabajo	Indicadores	Línea Base 2021	Meta 2023	Meta 2026	Líneas de Acción	Responsables		
Implementación de proyectos	Fortalecer el enfoque de género en la ejecución de proyectos	Participación de mujeres en los proyectos	Indicador 19: % de mujeres que participan en las actividades de los proyectos Indicador 20: % de mujeres que participan en actividades enfocadas a justicia de género Indicador 21: % de hombres que participan en actividades enfocadas a justicia de género	60%	60%	60%	Garantizar una participación prioritaria mujeres y 50% hombres, en los diferentes espacios (cultural, social, económico, político) de la ejecución de los proyectos			
		Cuidado de niñas y niños en actividades de la FSM	Indicador 22: número niños y niñas atendidas en actividades simultaneas a las de las mujeres (diplomado, prácticas agroecológicas)	25	50	75			Organizar actividades recreativas o formativas para los hijos e hijas de mujeres participantes en actividades de proyectos	Unidad de género
		Enfoque de género	Indicador 23: Tipo de enfoque de los proyectos	sensibil	positivo	transformador			Mejorar el grado de integración de la perspectiva de género en un proyecto hacia un enfoque transformador en género	
			Indicador 24: Número de documentos y materiales con enfoque de género	5	5	5			Garantizar que todos los documentos o materiales cuenten con enfoque de	



							género	
		Presupuesto para acciones enfocados a la equidad de género	Indicador 25: % de presupuesto para la implementación de acciones enfocados a la equidad de género	10.9%	25%	40%	Aumentar el presupuesto para acciones de género en todos los proyectos Gestionar proyectos específicos para equidad de género	
		Uso de indicadores de género	Indicador 26: % de número de indicadores de género en los proyectos	0	25%	40%	Revisar perfiles de proyectos y priorizar acciones relacionadas con la equidad de género. Realizar capacitaciones sobre la formulación de indicadores de género Implementar indicadores de género que reflejan el cambio de relaciones de poder y acceso a recursos de las mujeres en todos los proyectos	



Acciones en el marco de los ejes estratégicos

Eje estratégico	Objetivo	Ámbito de trabajo		Línea base 2021	Meta 2023	Meta 2026	Líneas de Acción	Responsables
PRODUCCIÓN AGROPECUARIA:	Promover procesos productivos agropecuarios con enfoque agroecológico con mujeres y hombres dispuesto a trabajar en la producción de alimentos sanos.	Prácticas agroecológicas	Indicador 27: Número de mujeres que participan en las Escuelas de Campo agroecológicas con enfoque de género	14	16	16	Realizar Escuelas de Campo agroecológicas con enfoque de género	Proyecto H3000
			Indicador 28: Número de productoras que participan en intercambios de experiencia en producción agroecológica	12	15	20	Realizar giras e intercambios entre productores y productoras	
			Indicador 29: Número de mujeres que reciben asesoría para sus cultivos hortícolas	15	50	75	Realizar asistencia técnica y apoyo a la producción de 16 mz. de cultivos hortícolas a mujeres	
			Indicador 30: Número de mujeres que participan en bancos comunales de semillas criollas, y mejorada la producción de granos básicos.	22	30	50	Crear red de bancos comunales de semillas criollas, y mejorada la producción de granos básicos.	
			Indicador 31: Número de mujeres que participan en las	6	15	20	Fortalecer la participación de mujeres en los espacios de comercialización de productos agroecológicos	



			actividades de comercialización					
		Tenencia de tierra	Indicador 31: Número de mujeres y hombres que participan en capacitaciones sobre tenencia de tierra con equidad de género	0	40 h 40 m	50h 50 m	Realizar capacitaciones para hombres y mujeres concientizando sobre la importancia de equidad de género en la tenencia de la tierra y las inmuebles Implementar una campaña radial sobre equidad de género y tenencia de la propiedad	
EMPRENDEDURISMO	Fortalecer las capacidades emprendedoras con juventudes y mujeres bajo un enfoque de economía solidaria en el departamento de Morazán.	Autonomía económica de las mujeres	Indicador 32: Número de mujeres jóvenes capacitadas para la creación de microempresas Indicador 33: Número de mujeres jóvenes que aumentan sus ingresos en un 25% mediante la creación de una microempresa	0	40 m 35 h 40m 35h	40 m 35 h 40m 35h	Capacitar a mujeres jóvenes sobre contabilidad básica y fundamentos de planes de negocios Proveer capital a mujeres jóvenes para la creación de microempresas	IAF



			<p>Indicador 34: Número de mujeres organizadas en grupos de ahorro</p> <p>Indicador 35: Número de emprendimientos en los cuales fueron invertidos fondos provenientes de los grupos de ahorro</p>	<p>400 m 133 h</p> <p>0</p>	<p>500 m 150 h</p> <p>10</p>	<p>500 m 150 h</p> <p>20</p>	<p>Fomentar la organización de grupos de ahorro de mujeres</p> <p>Promover la creación o fortalecimiento de emprendimientos con los fondos provenientes de los grupos de ahorro</p>	
MEDIO AMBIENTE Y RESILIENCIA AL CAMBIO CLIMÁTICO	Implementar procesos de concientización ambiental enfocados en la regeneración de suelo y agua como media para crear resiliencia al cambio climático.	Cambio climático	<p>Indicador 36: Número de mujeres que participan en actividades de restauración ambiental y adaptabilidad del cambio climático</p>	75	100	150	Fomentar la participación de mujeres en siembra de árboles y adaptación de terrenos	



EQUIDAD DE GÉNERO	Disminuir las brechas de género mediante el trabajo que realiza la Fundación Segundo Montes, a nivel de personal técnico y administrativo, socias y socias comunitarios, cuerpos directivos, en la búsqueda de aportar a la equidad de género.	Incidencia para los derechos de las mujeres	<p>Indicador 37: Número de mujeres jóvenes en los comités juveniles municipales</p> <p>Indicador 38: Número de planes de trabajo juveniles con necesidades sociales y económicas de las mujeres jóvenes identificadas e incluidas</p> <p>Indicador 39: Número de convenios firmados con las unidades de la mujer de las municipalidades</p> <p>Indicador 40: Número de municipios que han elaborado/actualizado a sus planes o políticas en favor de los derechos de las mujeres o la prevención de violencia de género * Información detallada al final de la tabla</p>	0	60m 60h	60m 60h	<p>Promover los derechos de las mujeres jóvenes, mediante su participación en los comités juveniles municipales</p> <p>Promover espacios de participación e incidencia a nivel comunal y municipal y que permita visibilizar y retomar los derechos, necesidades e intereses estratégicos de las mujeres y su incorporación en los proyectos institucionales.</p> <p>Fortalecimiento institucional a las unidades de la mujer de las municipalidades.</p> <p>Incidir que las municipalidades actualicen o elaboren sus planes y políticas municipales en favor de las mujeres</p>	IAF
		Ciudadanía de las mujeres	Indicador 41: Número de personas	0	3	3	<p>Promover espacios de participación e incidencia a nivel comunal y municipal y que permita visibilizar y retomar los derechos, necesidades e intereses estratégicos de las mujeres y su incorporación en los proyectos institucionales.</p> <p>Fortalecimiento institucional a las unidades de la mujer de las municipalidades.</p> <p>Incidir que las municipalidades actualicen o elaboren sus planes y políticas municipales en favor de las mujeres</p>	Programa Ciudadanía
				4	6	8		
				2	2	2		
							Realizar talleres a grupos juveniles	IAF



		jóvenes capacitadas en temas de administración básica, equidad de género, inclusión social y otros.	0	48m 48h	48m 48h	administración básica, equidad de género, inclusión social y otros.	
		Indicador 42: Número de promotoras en equidad de género	35	50	50	Formación de promotoras/as en equidad de género y que puedan ser retomadas en los proyectos como apoyos técnico remunerados.	
		Indicador 43: Número de personas alcanzadas por campaña sobre Equidad de género	500	1000	1000	Capacitar a mujeres en uso de las redes sociales para realizar campañas sobre la Equidad de género.	
		Indicador 44: Número de acciones realizadas en conmemoración de los aniversarios de los derechos de las mujeres	3	3	3	Celebrar las fechas conmemorativas de los derechos de las mujeres ³	
		Indicador 45: Número de alianzas con organizaciones de mujeres	6	7	8	Mantener coordinación estratégica con organizaciones	

³ 28 de mayo: Día de Acción Mundial por la Salud de las Mujeres; 21 de junio: Día internacional de la Educación No Sexista; 28 de junio, Día internacional del Orgullo LGBT (Lésbico, Gay, Bisexual y Transexual); 25 de julio: Día I La Mujer Afro-latinoamericana y Afro-caribeña; 9 de agosto: Día internacional de los Pueblos Indígenas; 12 de agosto: Día Internacional de la Juventud; 5 de septiembre: Día Internacional de la Mujer Indígena; 8 de septiembre: Día Internacional de la ciudadanía de las Mujeres, 23 de septiembre: Día Contra la Explotación y Tráfico de las Mujeres; 11 de octubre: Día Mundial de la Niña; 15 de octubre: Día Mundial de la Mujer Rural; 16 de octubre: Día Mundial de la Alimentación; 25 de noviembre: Día Internacional de la No Violencia contra las Mujeres; 10 de diciembre: Día Internacional de los Derechos Humanos



			<p>Indicador 46: Número de proyectos entregados en cooperación con organizaciones de mujeres</p>	1	2	3	<p>locales para desarrollar acciones en favor de las mujeres</p> <p>Formar comités intersectoriales con diferentes sectores que se vinculan al trabajo de las FSM</p> <p>Formar parte de mesas, alianzas y redes sobre temáticas de género</p>	
	Prevenición de violencia de género		<p>Indicador 47: Número de hombres y mujeres capacitadas en temas de prevención de violencia</p>	40m 30 h	50 50	100 100	<p>Capacitar a mujeres y hombres en identificación y prevención de violencia doméstica y sistema de referencias.</p>	
			<p>Indicador 48: Número de mujeres de sobrevivientes con atención psico-social</p>	75	200	500	<p>Apoyar a mujeres sobrevivientes de violencia con terapias psicosociales</p> <p>Fortalecer la clínica psicológica</p> <p>Legalizar la clínica de atención psicológica</p>	
			<p>Indicador 49: Número de acciones de comunicación sobre</p>	5	10	15	<p>Implementar acciones de comunicación de comunicación para la</p>	



			prevención de violencia de género				prevención de violencia de género y racismo	
Promover en las lideresas comunitarias y los líderes comunitarios una conciencia ética, pensamiento crítico y enfoque integral en educación y salud, para desmontar y adquirir patrones culturales.	Formación en género y nuevas masculinidades	<p>Indicador 50: Número de hombres y mujeres capacitadas en nuevas masculinidades y corresponsabilidad</p> <p>Indicador 51: Número de mujeres formados en equidad de género, autocuidado y superación personal</p>	<p>17 h 17m</p>	<p>75 h 75m</p>	<p>100 h 100m</p>	<p>Promover nuevas masculinidades y corresponsabilidad en el hogar.</p> <p>Contribuir a la equidad de género, auto cuidado y superación personal</p>	H3000	
			<p>75</p>	<p>100</p>	<p>150</p>			
		<p>Indicador 52: Número de talleres sobre derechos sexuales y reproductivos realizados</p>	<p>0</p>	<p>4</p>	<p>8</p>	<p>Proporcionar procesos de Información y formación sobre derechos sexuales y reproductivos para hombres y mujeres.</p>		



* Indicador 46				
Políticas y planes de género en municipios del norte de Morazán				
Municipio de Meanguera:		Plan Operativo Anual,	Plan de igualdad y equidad de Género 2017-2020,	Plan de prevención y atención a la violencia de género
Municipio de Arambala		Plan Operativo Anual (POA).		
Municipio Joateca:		Plan Operativo Anual,		
Municipio de Jocoaitique:	Diagnóstico general	Plan operativo Anual (POA),	Plan de igualdad y equidad de género.	Plan municipal de prevención de la violencia de género 2020-2025.
Municipio de San Fernando:		Plan Operativo Anual (POA).	Política Municipal de la Mujer 2013-2017	
Municipio de San Fernando:		Plan Operativo Anual (POA).	Política Municipal de la Mujer 2013-2017,	



2.3 ENTIDAD INTERNA PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Aunque la implementación de la política sea un compromiso de todas y todos, necesitamos una estructura que vele por la implementación transversal de la política de equidad de género, su monitoreo y evaluación. Esta función la ejercerá la Unidad de género y cumplirá con las siguientes atribuciones:

- Garantizar la implementación de la política promoviendo acciones afirmativas para reducir las brechas de género
- Promover la implementación de los principios rectores y líneas de acción de la política
- Reunirse cada trimestre para dar seguimiento a la política
- Elaborar un plan de trabajo anual
- Acompañar la elaboración de proyectos, velando por la incorporación de las líneas de acción de la política de Equidad de género y un presupuesto adecuado
- Realizar un monitoreo anual y una evaluación periódica (2023 y 2026) de los avances de la Política de Equidad de género, a base de un plan de monitoreo y evaluación
- Actualizar formatos de planillas, informes mensuales y semestrales que garanticen el lenguaje inclusivo, la recolección de datos desagregados de sexo, comunidad lingüística y edad y que recogen los avances de la presente política
- Coordinar la elaboración e implementación de un plan formación de género a diferentes niveles de Fundación Segundo Montes
- Velar por la incorporación del enfoque de género en políticas, planes, reglamentos y otros documentos que rigen el funcionamiento y posicionamiento institucional
- Organizar los análisis de género periódicos
- Promover alianzas con organizaciones de mujeres y otras organizaciones para promover juntos la Equidad de género
- Promover el cambio en la cultura organizacional, hacia la no-discriminación y el respeto mutuo
- Definir medidas relacionadas con las responsabilidades materno-paternas del personal, flexibilizando horarios y permisos
- Promover el cuidado y el involucramiento de los hijos e hijas de las y los participantes en las actividades de la Fundación Segundo Montes
- Divulgar la presente política de manera digital e impresa para garantizar su conocimiento de todas las estructuras organizativas asociadas con Fundación Segundo Montes



2.4 MECANISMO DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

Implementaremos un monitoreo participativo individual y colectivo, para el seguimiento de los indicadores establecidos en el proceso.

A nivel individual: Cada integrante de Fundación Segundo Montes colecta datos desagregados por sexo y edad y reporta los avances en relación a promoción de Equidad de género en sus informes mensuales, semestrales y anuales.

A nivel de coordinaciones de proyectos: Las personas encargadas de los proyectos incluyen los avances de la promoción de Equidad de género en sus informes a las organizaciones cooperantes.

A nivel de la Unidad de género: en reuniones cada trimestre, se dará seguimiento a los avances del plan de trabajo. Cada año se monitorea el avance de los indicadores de la política.

Una vez al año se realiza una reunión de evaluación con todo el equipo técnico para discutir los logros, obstáculos y desafíos encontrados y para preparar un informe. Así mismo la Comisión de Equidad de género preparará el plan de trabajo del otro año.

En los años 2023 y 2026 se realizará una evaluación si las metas planificadas fueron alcanzadas, y a base de esto se ajustarán las medidas y en el año 2027 se elaborará una actualización de la presente política.

Los actuales indicadores de la política fueron retomados de los diferentes proyectos y ligeramente reformulados para visibilizar a las mujeres, ya que es un principio de la misma política. Son indicadores sencillos, la mayoría cuantitativos, para los cuales fácilmente se puede encontrar información en las planillas de participación y los informes de proyectos, con el fin que el seguimiento de la política no cause un trabajo desmedido. Para la elaboración de proyectos y actualización de la política, se encuentran instrucciones para la formulación de indicadores cualitativos de género.



BIBLIOGRAFÍA

- DIGESTYC. (2017). *Encuesta de hogares de propositos múltiples*.
- FSM. (2006). *Estrategia metodológica institucional "Enfoque de género"*. Meanguera.
- FSM. (2012). *Capacitación con enfoque de género*. Meanguera.
- FSM. (2013). *MANUAL DE APOYO DE LOS TALLERES: SENSIBILIZACION EN CUESTIONES DE GENERO*. MEANGUERA.
- FSM. (2017). *PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2017 -2021*. Meanguera.
- FSM. (2021). *SISTEMATIZACIÓN DEL TRABAJO DE GÉNERO DE FUNDACIÓN SEGUNDO MONTES*. MEANGUERA.
- Horizont3000. (2019). *MARCOS LEGALES, POLITICAS Y ESTADISTICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR Y NICARAGUA*.
- MINEC. (2017). *Encuesta Nacional sobre Violencia*. San Salvador.
- ORMUSA. (2018). *Hechos de violencia contra las mujeres*.

ENTREVISTAS:

- **Joel Sáenz** – director, (realizada el 30-06-2021)
- **Lucas Argueta** – Coordinador de programas, (realizada el 30-06-2021)
- **Otinia Pérez** – Integrante de la Unidad de Género, (realizada el 30-06-2021)
- **Ingrid Guevara** – Coordinadora Unidad de Género, (realizada el 30-06-2021)
- **Vilma Argueta** -- contadora general de FSM, (realizada 30-06-2021)
- **Evelyn Romero** –coordinadora de la Red Ciudadana de las Mujeres de Morazán, (realizad el 28-06-2021)
- **Roxana Reyes** – Integrante de la Red Ciudadana de las Mujeres de Morazán (realizada el 30-06-2021)



ANEXO: INSTRUMENTOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO⁴

a) Definición de indicadores de género

Cuando se hagan evaluaciones para medir el impacto de la equidad de género en los programas y proyectos ejecutados por la institución, se tomarán en cuenta los aspectos siguientes:

1- Cómo ha cambiado la posición de las mujeres en relación a los hombres, si ha aumentado o disminuido la "brecha de género" en cuanto a la propiedad y control de recursos valiosos de todo tipo: económicos, culturales, políticos y simbólicos, como consecuencia directa del programa o proyecto.

2- Cómo ha cambiado en "las mujeres": su participación en la toma de decisiones en el hogar, su capacidad de organizarse y hacerse escuchar en la comunidad, representar y ser representadas en las instancias político-institucionales, haciendo propuestas y defendiéndolas, incidir en las decisiones de la colectividad.

3- Cómo el programa o proyecto ha afectado la posición de los hombres en relación a las mujeres, si ha contribuido a que los hombres dejen de sentirse dueños de las mujeres, particularmente de las de su propia familia: esposas, hijas, nueras, etc. Desprenderse de la idea de que las mujeres son propiedad del jefe de familia implica que los hombres dejen de poner restricciones a:

a) La autonomía física de las mujeres: abandonan prácticas de control sexual, de imposición de patrones reproductivos que no toman en cuenta la voluntad femenina, de restricciones que ponen en riesgo la salud, de ejercicio o amenaza de violencia, de impedir la movilidad física de las jóvenes y adultas, etc.;

b) La autonomía económica: renuncian las prácticas de expropiación de los ingresos u otros recursos propios o adquiridos por las mujeres, dejan de prohibirles realizar trabajo remunerado, aceptan que los bienes sean puestos a nombre de las mujeres, etc.;

c) La autonomía política: dejan de prohibirles que se reúnan con otras mujeres, que se organicen preparándose para ser lideresas comunitarias, que tengan espacios de organización propia, etc.;

d) La autonomía cultural de las mujeres: eliminada la petición de impedirles que se alfabeticen o estudien, dejan de considerarlas ignorantes o seres sin criterio moral, dejan de insultarlas menospreciando su capacidad de aprendizaje y aportaciones, etc.

⁴ Estos instrumentos son extraídos de la Política de Equidad de Género de la FSM del año 2006



- 4- En qué medida las necesidades e intereses de las mujeres y de los hombres han sido atendidas por las acciones de desarrollo
- 5- Si los objetivos y resultados de esta acción han tenido en cuenta las desigualdades de recursos y poder entre hombres y mujeres
- 6- Si se ha reconocido y valorado los aportes de unas y otros para lograr el éxito de la intervención
- 7- Cómo las mujeres y hombres se benefician de sus productos y resultados
8. Si se ha logrado que hombres y mujeres pasen de ser "beneficiarios" a ser dueñas y dueños de los proyectos y de sus productos
9. Cómo las diversas estructuras sociales, económicas, políticas y culturales, así como los factores tecnológicos, institucionales y medioambientales han obstaculizado la participación de unas y otros en el proyecto, proceso o política
10. Si se ha impactado positiva o negativamente en las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres (es decir, si ha contribuido a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres) (FSM, Estrategia metodológica institucional "Enfoque de género", 2006)

b) Instrumentos de género

La integración del enfoque de género no depende solo de la sensibilización del equipo, sino también de la disponibilidad de instrumentos para poder aplicarla. El análisis de género, los conceptos de necesidades estratégicas y práctica, los módulos de capacitación de género y las dinámicas para visibilizar y valorar el trabajo reproductivo son algunos de esos instrumentos ya existentes y otros hay que adaptarlos al contexto de la autogestión y algunos necesitan ser diseñados.



I- • HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS DE GÉNERO

Preguntas	Categorías	Instrumentos
¿Quién hace qué? ¿Quién cumple qué rol en la familia y en la sociedad?	Roles de género "Triple rol"	Perfil de actividades
¿Quién tiene qué? ¿Quién recibe qué en los proyectos de desarrollo?	Acceso y control sobre recursos y beneficios	Matriz de acceso y control de recursos y beneficios
¿Quién tiene qué tipo de necesidades e intereses?	Necesidades prácticas e intereses estratégicos de género	Cuadro de necesidades prácticas e intereses estratégicos
¿Cuál es la posición de las mujeres en la sociedad en relación con los hombres?	Posición de las mujeres	Perfil de la posición de las mujeres en relación a los hombres
¿Qué factores influyen en la situación de género?	Factores influyentes	Factores influyentes



I- AGENDA DEL DIA

¿QUE HACEMOS DESDE QUE NOS LEVANTAMOS?

Horarios y actividades de mujeres		Horarios y actividades de hombres
Ejemplo		
4:00	Levantarse, lavar nixtamal, ir al molino, juntar fuego, poner las tortillas, preparar desayuno	
5:00	Servir el desayuno y preparar almuerzo para llevar	Levantarse, desayunar
6:00	Limpieza de cocina	Sale para llegar a su trabajo
7:00	Limpieza y desayuno de niños, arreglar niños que van a la escuela	Inicia el trabajo
8:00	Limpieza del hogar	Trabajo
9:00	Lavado de ropa, ir al mercado,	Trabajo
10:00	búsqueda de leña, limpia de hortalizas	Trabajo
11:00	Atender a los niños pequeños	Trabajo
12:00	Preparar almuerzo	Almuerzo
1:00	Servir almuerzo a los niños	Trabajo
2:00	Guardar agua, lavado de trastos y limpieza de cocina	Trabajo
3:00	Bañarse y bañar a los niños	Trabajo
4:00	Actividades religiosas, tejer, realizar mandados, bordar, realizar costuras	Regreso de trabajo
5:00	Cocer maíz	Reunión de comités y grupo, atender animales domésticos
6:00	Preparar cena	Descansar
7:00	Cenar	Cenar
8:00	Limpiar la cocina	Dormir
9:00	Dormir	



Tras llenar esta tabla, las o los responsables analizaran el diagnóstico y realizaran reflexiones en los siguientes aspectos:

"La técnica desarrollada permitió a las mujeres comprender las largas jornadas de trabajo que deben realizar y como la repetición de tales actividades no les permite darle una valoración similar a las acciones por el tiempo que ocupan en cada una de ellas. La actividad central del hombre es el trabajo agrícola, en tanto el trabajo de la mujer se subdivide en el cuidado de los niños, lavado de ropa de toda la familia, preparación de alimentos, realización de tejidos y, sobre todo, las mujeres son las que más tiempo dedican al cuidado de los hijos y además se trabajó extra como la crianza de animales domésticos que no es considerado como un trabajo fijo, por lo mismo no se menciona dentro de la agenda del día".

Con el párrafo anterior como único elemento de análisis, las posibilidades de diseñar estrategias de intervención desde una perspectiva de género son limitadas. Para ampliar la perspectiva del análisis habría que empezar por constatar más diferencias de las que se nombran, por ejemplo: Diferencia en el tiempo dedicado al sueño: siete horas para las mujeres, nueve para los hombres. Mientras ellos dedican una hora por la tarde al descanso, ellas parecen no tener ningún tiempo libre durante toda la jornada.

Mientras los hombres tienen tiempo para realizar actividades comunitarias, las mujeres no registran ese tipo de acciones. Mientras ellas dedican algún tiempo a realizar actividades que ayudan a la sobrevivencia material de la familia (aunque esas tareas no aparezcan en la agenda ya que seguramente las realizan al mismo tiempo que otras), los hombres no realizan ningún tipo de trabajo doméstico.

Mientras en la actividad diaria de ella ocupa tiempo el cuidado de niñas y niños, e incluso actividades personales como el baño no las realiza ella sola, él no parece tener ninguna forma de relación con sus hijas e hijos a lo largo del día. Para continuar con el análisis podríamos empezar a preguntar a las mujeres: ¿Qué explicación dan a las diferencias plasmadas en la agenda? ¿Dan por buena esta forma de organización de las relaciones familiares? Si no es así ¿qué negociaciones se realizan, con qué resultados? ¿Por qué razón los hombres se asignan dos horas más de sueño y una de descanso a lo largo del día? ¿Por qué ellas no pueden dormir y descansar más tiempo? ¿Qué implicaciones tiene esta falta de tiempo para el reposo en la salud de mujeres? Y sus parejas ¿qué opinan de esta distribución de tareas? ¿Qué valor se le da a los diferentes trabajos que realizan mujeres y hombres? ¿Cómo se sienten unas y otros en la relación que se establece a partir de esta distribución del trabajo? ¿Qué dicen otras personas o instituciones sobre esta realidad?...

A partir de las respuestas que se vayan dando a estas preguntas empieza el análisis de las relaciones de género que operan en la familia y la comunidad. Cabe suponer que las explicaciones que la mayoría de las mujeres encuentren a esta situación relacionen la organización familiar y su distribución de tareas con la costumbre, la naturaleza (si las mujeres tienen los hijos ellas tienen que cuidarlos), el deseo divino o alguna otra razón que de por buena esta forma de relación y la naturalice.



El análisis de género, por el contrario, cuestiona la naturalidad de esta realidad y pone el énfasis en la construcción social de las relaciones entre mujeres y hombres; así como en las consecuencias ventajosas para ellos de que la familia y la comunidad se organice así (porque disfrutan de más tiempo libre, para el descanso, para la acción colectiva) y los resultados desventajosos para ellas (porque trabajan más con menor reconocimiento).

Desde una perspectiva de género, transformar esta situación es una cuestión de justicia. El logro de relaciones más justas y la eliminación de las consecuencias económicas, sociales e ideológicas que acarrearán estas particulares relaciones de género son objetivos centrales de las políticas de cooperación para el logro del desarrollo humano y sostenible.



2- PERFIL DE ACTIVIDADES

Actividades Socioeconómicas	Mujeres	Hombres	Tiempo dedicado	Ingresos obtenidos	Lugar
Reproducción y mantenimiento de recursos humanos					
Preparación de comida					
Actividad 1					
Actividad 2					
Cuidado de niños y niñas					
Actividad 1					
Provisión de agua					
Actividad 1					
Higiene y salud					
Actividad 1					
Producción de bienes y servicios					
Agricultura					
Actividad 1					
Actividad 2					
Comercio					
Actividad 1					
Empleo por cuenta ajena					
Actividad 1					
Otras...					
Trabajo comunitario					
Servicios colectivos					
Actividad 1					
Actividad 2					
Liderazgo					
Actividad 1					
Celebraciones					
Actividad 1					
Otros...					



Rol reproductivo: agrupa las actividades de crianza, atención y educación de niñas y niños; las tareas necesarias para mantener el hogar y la satisfacción de las necesidades de sus integrantes, y el cuidado de las personas mayores o de quienes viven con alguna discapacidad o enfermedad, temporal o permanente.

En comunidades de escasos recursos este trabajo lleva mucho tiempo, sobre todo de las mujeres y niñas que se encargan de acarrear el agua, elaborar comida, buscar productos baratos, etc. Los hombres suelen realizar tareas como cortar leña, acarrearla y realizar arreglos en la casa, casi siempre mujeres y hombres consideran que es "natural" que ellas realicen estas actividades y no se les ocurre que realizarlo requiera del aprendizaje de ciertas habilidades, se da por hecho que las mujeres, por serlo, sabrán cumplir con ellas. No saber hacerlo cuestiona la femineidad de una mujer.

Rol productivo: incluye las tareas por las cuales se puede recibir un pago, en dinero, en especie o en servicios. Estas actividades pueden realizarse para intercambiar en el mercado o para que la familia pueda ahorrarse gastos (por ejemplo, la agricultura de patio, la confección de ropa). Casi siempre se considera que este rol lo tienen que cumplir los hombres que son los que llevan el dinero a casa y no se valora de la misma manera las actividades que hacen las mujeres que, generalmente, son peor pagadas, consideradas como una "ayuda" a la economía familiar, y realizadas sin dejar de cumplir el rol reproductivo.

Rol de gestión comunitaria: el fortalecimiento de los lazos comunitarios y las redes de apoyo mutuo también requiere del trabajo gratuito de las mujeres, como cuando se preparan ceremonias o fiestas para mantener las tradiciones, se limpia la escuela o el centro de salud o se organizan colectivamente servicios sociales. Los hombres también realizan tareas comunitarias relacionadas con la organización de servicios, el trato con autoridades o la representación política de la comunidad; el reconocimiento que se les da a estas tareas suele ser mayor, fuente de salarios o de autoridad, al tiempo que propicia los liderazgos.

Para que el Perfil de Actividades resulte verdaderamente útil elaborarse de manera participativa con las personas destinatarias del proyecto o programa. Al volcar en este cuadro la información sobre cómo la acción de desarrollo involucra en las actividades a mujeres y hombres, y compararla con la información que teníamos al comienzo del mismo, podremos valorar:

- a) Los ámbitos en que se han realizado las actividades del proyecto.
- b) La manera en que el proyecto ha afectado el uso del tiempo de las mujeres y los hombres.
- c) Los cambios que se han producido en el reparto de las tareas entre las mujeres y los hombres.
- d) Si el proyecto ha logrado flexibilizar los roles tradicionalmente asignados a uno u otro género.



a) El impacto del proyecto según los ámbitos en que se han realizado las actividades del mismo

Como los trabajos que realizan mujeres y hombres son distintos en los ámbitos productivo, reproductivo y comunitario, puede ocurrir que un proyecto centre sus actividades en uno de estos ámbitos e ignore los demás; al hacerlo así, el proyecto habrá prestado distinta atención a las necesidades de mujeres u hombres y quizás, sin pretenderlo, ha deteriorado la posición de las mujeres respecto a los hombres. Por ejemplo: es bastante habitual que un proyecto contemple actividades dirigidas a los hombres en el ámbito productivo (por ejemplo, generadoras de ingresos) y actividades con las mujeres en el ámbito reproductivo (por ejemplo, capacitación para que mejoren la salud infantil). Si el proyecto ha sido exitoso, los hombres verán recompensada su participación en el mismo con la obtención de ingresos mientras las mujeres habrán mejorado sus habilidades para cuidar a las criaturas sin obtener remuneración a cambio. En consecuencia, el proyecto habrá tenido un impacto de género negativo pues ha reforzado las desiguales oportunidades que unas y otros tienen para acceder a recursos monetarios propios.

b) El impacto del proyecto en el uso del tiempo de las mujeres y los hombres

Cuando se llena el Perfil de Actividades se identifican claramente las tareas que realizan las mujeres y los hombres. El primer efecto es que se hacen visibles aquellos trabajos que no se consideraban tales por no ser remunerados; también se percibe que, por lo general, las mujeres no realizan las tareas reproductivas, productivas y comunitarias de una manera secuencial como los hombres, sino que las combinan y las llevan a cabo simultáneamente, resultando de ello una importante carga de estrés y deterioro de su salud.

Con la información sobre los efectos del proyecto en la disponibilidad de tiempo de mujeres y hombres, se puede evaluar si el proyecto ha obligado a las mujeres a alargar su jornada laboral global (productiva, reproductiva y comunitaria) mientras los hombres han permanecido con la misma carga laboral previa (o viceversa), así como las consecuencias de esto en su desigual disponibilidad de tiempo para el descanso o las relaciones sociales.

c) El impacto del proyecto en el reparto de las tareas entre las mujeres y los hombres

Como plantea Amartya Sen (1990), el hogar es un espacio de "conflicto cooperativo" en el que coexisten la disposición a colaborar para la sobrevivencia familiar y los conflictos generados por los intereses contrapuestos de sus miembros. Algunos de estos conflictos tienen relación con el reparto de los trabajos (remunerados y no remunerados) entre los integrantes del hogar y su resolución tiene mucho que ver con el poder de negociación de los miembros de la familia. A la hora de hacer valer sus intereses particulares, el poder de negociación de las mujeres (así como el de los y las jóvenes, niños y niñas) suele ser menor



que el de los hombres debido, entre otras razones, a que sus aportaciones al bienestar familiar son menos valoradas que las de ellos.

Al evaluar el impacto de género de un proyecto o programa es importante analizar si este ha contribuido a que tales conflictos se hayan resuelto a través del diálogo, de manera democrática o si, por el contrario, el proyecto ha propiciado reacciones violentas y soluciones autoritarias. Una acción de desarrollo habrá tenido impacto de género positivo si ha contribuido a que las mujeres hayan aumentado su poder de negociación en el hogar, sea porque ha hecho visible el aporte económico que realizan con su trabajo reproductivo, porque ha facilitado su acceso a trabajos remunerados, ha aumentado sus ingresos monetarios propios, etc.

a) El impacto del proyecto en la flexibilización de los roles de género

Avanzar en la equidad de género implica que hombres y mujeres comparten los roles reproductivos, productivos y comunitarios en igualdad de condiciones. Por tanto, la evaluación del impacto de género ha de analizar en qué medida el proyecto o programa ha contribuido a hacer más flexible la asignación de los trabajos productivos, a reducir la rígida distribución del trabajo reproductivo y a vencer las resistencias de los hombres a hacerse cargo de las tareas domésticas y del cuidado de niñas y niños, personas enfermas, mayores o discapacitadas.

Algunos proyectos o programas proponen lograr cambios en los roles de género limitan sus resultados esperados a que las mujeres incursionen en el ámbito productivo sin que modifiquen sus tareas y responsabilidades en el ámbito reproductivo. Esta "ruptura" de la tradicional división sexual del trabajo es muy limitada y en el mejor de los casos, acarrea una "doble jornada" de trabajo para las mujeres que aumenta su cansancio y deteriora su salud. La información contenida en el Perfil de Actividades nos permite analizar el impacto de género del proyecto cuando este ha propiciado que los roles tradicionales se modifiquen sólo en una dirección, es decir, cuando ha favorecido que las mujeres sumen a sus actividades tradicionales las nuevas actividades ofertadas por el proyecto mientras los hombres siguen sin asumir las tareas domésticas o de cuidado; o cuando no ha hecho nada por facilitar que las mujeres participen en actividades educativas u organizativas mientras los hombres disponen de tiempo suficiente para formarse o participar políticamente.

Por último, sólo si este perfil fue llenado en el momento de diseñar el proyecto o programa, dispondremos de información "de partida" que podremos comparar con la información recolectada al terminar el proyecto y, por tanto, medir los cambios ocurridos. Si al planificar el proyecto no se elaboró dicho perfil, la comparación sólo será posible si se reconstruye la situación inicial mediante encuestas sobre el uso del tiempo y metodologías participativas, con hombres y mujeres destinatarias, agentes claves del proyecto, personas representativas de la comunidad, grupos focales con mujeres, con hombres y con colectivos mixtos, etc.



3- MATRIZ DE ACCESO, CONTROL DE LOS RECURSOS Y BENEFICIOS

Recursos	Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Productivos				
Tierra				
Equipos				
Empleo				
Ingresos				
Créditos				
Sociales				
Redes sociales				
Ayudas comunitarias				
Servicios colectivos				
Políticos				
Organización				
Liderazgo				
Información				
Auto-confianza y credibilidad				
Culturales				
Naturales				
Tiempo				
Movilidad				
Beneficios del proyecto				
Servicios				
Capacitación				
Créditos				
Maquinaria				
Tecnología				
Instalaciones				
Oficinas				
Vehículos				
Beneficios				
Conocimientos				
Propiedades				
Mejoras en la salud				
Ingreso (efectivo o especie)				



La información contenida en esta matriz nos permite verificar si los recursos del proyecto o programa han llegado, en proporciones equitativas, a las mujeres y los hombres de los grupos destinatarios, y si las mujeres y los hombres de los organismos ejecutores del proyecto o programa se han beneficiado, de manera equitativa, de sus servicios o instalaciones en la forma perseguida. Para disponer de información fehaciente, debe elaborarse de manera participativa con las personas destinatarias del proyecto o programa y con las organizaciones encargadas de su gestión y ejecución.

Una de las ventajas de esta matriz es que puede aplicarse como instrumento de evaluación incluso si el proyecto o programa no ha sido planificado con enfoque de género. Dado que todo proyecto "entrega" unos recursos y unos beneficios a la población destinataria, la información contenida en esta matriz nos da pistas para saber si los recursos y beneficios del desarrollo han llegado de la misma manera a las mujeres y a los hombres. Así mismo, permite valorar:

- a) Si las mujeres han logrado realmente usar y controlar los recursos y beneficios.
- b) Si el proyecto ha contribuido a modificar los factores del contexto que limitaban a las mujeres tal acceso y control.

a) El impacto del proyecto sobre el acceso y el control de las mujeres de los recursos y beneficios del proyecto

A menudo los proyectos o programas ofrecen a las mujeres un conjunto de recursos dando por supuesto que ellas los usan y controlan directamente, sin que medie ninguna intervención de sus esposos, padres o hijos adultos. Sin embargo, la experiencia nos muestra que hombres y mujeres tienen un desigual acceso y control de los recursos y beneficios del proyecto o programa. Así, no es raro que los hombres exijan a sus esposas los ingresos obtenidos mediante su trabajo en el proyecto o programa, e incluso que recurran a la violencia para lograrlo; que utilicen para sus propios intereses los micro créditos solicitados por las mujeres; que decidan sobre qué sembrar en la tierra alquilada por la mujer o a qué precio vender la cosecha lograda con el trabajo de ella y los hijos e hijas. Y también muestra que raramente la titularidad de las tierras, bienes inmuebles, equipos o vehículos proporcionados por el proyecto o programa termina en manos de las mujeres que los han utilizado durante su ejecución.

Dado que el acceso desigual y el control restringido de los recursos y beneficios de un proyecto son manifestaciones del desequilibrio de poder que existe entre las mujeres y los hombres en una determinada comunidad, la información recolectada en esta matriz nos permite conocer si se ha producido un acceso y control equitativos de los recursos y beneficios, evitando la tentación de creer que el estatus de las mujeres mejora automáticamente por el solo hecho de haber sido destinatarias de los proyectos.



b) El impacto del proyecto sobre los factores del contexto que limitaban a las mujeres el acceso y control de recursos y beneficios

Los usos y costumbres de las comunidades dificultan el acceso de las mujeres a los espacios donde se toman las decisiones que afectan a toda la comunidad *"Las decisiones sobre la realización de cualquier actividad para el desarrollo de la comunidad son tomadas por todos los líderes principales, los cuales están formados sólo por hombres, luego son presentadas ante la comunidad donde existen hombres y mujeres, pero las decisiones son tomadas por hombres"*.

Las restricciones sociales que impiden a las mujeres el acceso y control equitativos de los recursos y beneficios sólo se pueden reducir si existe una voluntad decidida de enfrentarlas. Por tanto, la evaluación del impacto de género debe identificar tales restricciones, analizar si el proyecto se propuso alguna actividad para enfrentarlas y evaluar en qué medida logró que las mujeres tuvieran acceso equitativo a un recurso tan valioso como, en el ejemplo mencionado, los órganos de decisión comunitaria, contribuyendo así a reducir las desigualdades de género en este terreno.

4- NECESIDADES E INTERESES DE GENERO

MUJERES		HOMBRES	
Necesidades prácticas	Intereses estratégicos	Necesidades prácticas	Intereses estratégicos
Servicios de agua, luz, saneamiento	Mayor flexibilidad en la distribución de los trabajos	Empleo e ingresos	Mayor papel en la salud sexual y reproductiva
Alimentación para la familia	Acceso a crédito y propiedad de tierra	Equipos y maquinaria agrícola	Paternidad responsable
Vivienda	Fin de la violencia de género	Capacitación ocupacional	Rechazo de la violencia de género
Ingresos para sostener el hogar	Mayor liderazgo y participación	Seguridad ciudadana	Cuestionamiento de la masculinidad hegemónica
Servicios de salud, educación	Derecho a elegir pareja y al divorcio	Cauces de participación política	
Tecnologías para facilitar el trabajo doméstico	Derechos sexuales y reproductivos		



El impacto de género de un proyecto puede medirse en términos de cuanto ha contribuido a satisfacer las necesidades e intereses de género de las mujeres y hombres a quienes iba dirigido. Si identificamos tales necesidades e intereses de la manera más exhaustiva y participativa posible, dispondremos de una herramienta muy útil para evaluar:

- a) Si el proyecto ha atendido realmente las necesidades e intereses específicos de unas y otros.
- b) Si el proyecto ha contribuido a que mujeres y hombres tomen conciencia sobre sus intereses estratégicos de género.

a) El impacto del proyecto en cuanto a la atención de necesidades e intereses de género de las mujeres y los hombres

Cuando el objetivo de una acción de desarrollo es lograr mayores niveles de igualdad entre las mujeres y los hombres, el impacto de la misma será más positivo cuanto más haya trascendido el nivel de las necesidades prácticas y haya contribuido al empoderamiento de las mujeres atendiendo sus intereses estratégicas.

Ahora bien, la tarea de identificar los intereses de género presenta algunas dificultades debido a que: En el campo de la gestión es frecuente confundir los intereses propios de las mujeres con los de sus maridos, inclusive con los otros miembros del hogar e incluso, los de la comunidad o el grupo socioeconómico al que pertenecen.

Cuando las mujeres expresan espontáneamente lo que perciben que son sus intereses de mujer, "tienen un sesgo de percepción a favor de los intereses de otros miembros de la familia, llevándolas a recibir menores cantidades de bienestar personal como resultado de las negociaciones intrafamiliares o de las acciones de desarrollo"

Algunos intereses estratégicos de género -particularmente los relacionados con los derechos sexuales y reproductivos- aún no están reconocidos e integrados en el discurso público, por lo que fácilmente son ignorados al plantear los resultados esperados de un proyecto o programa de desarrollo. Por todo ello, para evaluar el impacto de género de un programa o proyecto se hace necesario desagregarse lo más posible las necesidades e intereses de género de las mujeres y hombres a quienes se destina el proyecto, visibilizando los que son propios de unas u otros, así como los intereses compartido cuando los haya, evitando dar por supuesto que toda acción que mejora la situación de la familia o la comunidad atiende automáticamente las necesidades e intereses de género de mujeres y hombres.



b) El impacto de los programas o proyecto en la toma de conciencia de mujeres y hombres sobre sus intereses estratégicos de género, así como en su organización y movilización en torno a ellos.

Dado que han sido "naturalizadas" tanto la posición subordinada de las mujeres como la de dominio de los hombres, no resulta fácil identificarlas como construcciones culturales e históricas, modificables. Por esta razón, las acciones de desarrollo, si quieren tener impactos de género positivos, deben incorporar actividades que permitan a mujeres y hombres reflexionar, por separado y en grupos mixtos, sobre las formas que adoptan las relaciones de género en sus hogares y su sociedad, sobre cómo articular la satisfacción de necesidades prácticas y el logro de mayores niveles de igualdad...



5- PARTICIPACION EN LA TOMA DE DECISIONES

Ámbitos	Quién toma las decisiones				
	Mujeres solas	Mujeres tienen la última palabra	Mujeres y hombres juntos	Hombres tienen la última palabra	Hombres solos
En el hogar:					
- Presupuesto diario (pequeños gastos)					
- Inversiones (grandes gastos)					
- Educación de hijas e hijas					
- Planificación familiar					
- Servicios de salud					
- Distribución de los trabajos pagados y no pagados					
- Otros...					
En la comunidad:					
- Provisión/búsqueda de servicios colectivos					
- Agenda de la Junta Directiva comunal					
- Métodos de elección de dirigentes					
- Fórmulas para la representación política de la comunidad					
- Formas valoradas de organización comunal					
- Otros...					

Por otro lado, la posición subordinada de las mujeres con respecto a los hombres no se manifiesta sólo en el campo de las relaciones familiares o de la toma de decisiones, sino que tiene una dimensión social, económica y política que se expresa de muy diversas maneras y en diferentes ámbitos, por ejemplo:

La forma en que la sociedad considera a las mujeres (como personas débiles y vulnerables, necesitadas de protección masculina, dedicadas "por naturaleza" a la tarea de cuidar, tímidas e incapaces de expresar sus intereses...)



La forma en que la sociedad valora las actividades de las mujeres (como actividades que no aportan económicamente al bienestar familiar y/o al desarrollo de la comunidad).

La tendencia a considerar a los grupos de mujeres como "grupos de comadres interesadas sólo en los asuntos de la cotidianidad doméstica" e intrínsecamente incapaces de entender las preocupaciones económicas o políticas globales de la comunidad.

Las normas y pautas culturales que penalizan los intentos de las mujeres por lograr independencia y autonomía económicas respecto a sus familias o maridos; en las leyes y costumbres comunitarias que impiden a las mujeres decidir sobre sus comportamientos reproductivos, elegir libremente pareja o divorciarse; etc.

En consecuencia, para evaluar el impacto de una acción sobre la posición subordinada de las mujeres también hemos de analizar cómo se han modificado aquellos aspectos (culturales, económicos, religiosos, políticos, jurídicos...) que reflejan el carácter estructural de la subordinación femenina.



6- POSICIÓN SOCIO POLÍTICA DE LAS MUJERES

Indicadores	En relación a los hombres están...	Peor	Igual	Mejor
Autovaloración de sus aportes y capacidades	Las mujeres consideran que poseen capacidades y atributos...	Menos valiosos que los de los hombres	Igual de valiosos	Más valiosos
Imagen que la sociedad tiene de ellas	La sociedad considera que las mujeres poseen atributos y capacidades...	Menos valiosas que las de los hombres	Igual	Más valiosas
Control de su propio cuerpo	El grado de conocimiento y control de las mujeres sobre su propio cuerpo es...	Menor que el de los hombres sobre el suyo	Igual	Mayor
Autonomía económica	Las mujeres deciden sobre sus propios ingresos y recursos productivos...	Menos que lo que los hombres deciden sobre los suyos	Igual que ellos	Más que ellos
Reconocimiento de su capacidad organizativa	Las organizaciones de las mujeres están socialmente...	Menos valoradas que las integradas por los hombres	Igual de valoradas	Más valoradas
Valoración de sus aportes al bienestar familiar	Los aportes de las mujeres al bienestar familiar se consideran...	Menores/menos importantes que los de los hombres	Iguales	Mayores/más importantes
Reconocimiento de sus aportes a la comunidad	La comunidad considera que las mujeres aportan al desarrollo local...	Menos que los hombres	Igual que ellos	Más que ellos
Reconocimiento de su liderazgo por la comunidad	Las mujeres líderes están...	Menos valoradas que los hombres líderes	Igual de valoradas	Más valoradas
Otros...	Otros...			

Algunos de estos aspectos pueden formularse como "indicadores de la posición socio-política de las mujeres" (primera columna del siguiente cuadro); el estudio de su evolución a lo largo del tiempo permitirá conocer si las mujeres han mejorado su posición respecto a los hombres como consecuencia de las acciones de desarrollo implementadas por la institución.



Para poder usar este cuadro debemos de disponer de información "de partida" sobre los aspectos recogidos en los indicadores, es decir, el cuadro deberá ser llenado en algún momento del inicio del programa o proyecto, de modo que cuando lo volvamos a utilizar (sea en el proceso de seguimiento o en la evaluación final), podamos ver las variaciones ocurridas en cada uno de los indicadores. Además, la información ha de ser recolectada mediante técnicas grupales y participativas que permitan a las mujeres no sólo expresar cómo analizan su posición en relación a los hombres sino, sobre todo, reflexionar colectivamente sobre los obstáculos que han encontrado en el camino, el tipo de acciones que han contribuido en mayor medida a sus avances, las reacciones que han tenido los hombres (de la familia y de la comunidad) ante los mismos, sus sentimientos al respecto, entre otros.

7- FACTORES INFLUYENTES EN LAS RELACIONES DE GÉNERO

Factores a favor y en contra del cambio en las relaciones de género

Factores de cambio	Factores de resistencia
Movimientos de mujeres consolidados y con fuerte incidencia política	Restricciones legales o religiosas de la movilidad de las mujeres
Provisión de servicios sociales que reduzcan la carga reproductiva de las mujeres	Reforma Agraria "ciega al género"
Rechazo social y jurídico a la violencia contra las mujeres	Migración masculina que deja a las mujeres a cargo de la supervivencia familiar
Capacitación de las mujeres en derechos y en formulación de demandas	Derecho de Familia que impide a las mujeres administrar bienes o abrir negocios propios



Las relaciones entre las mujeres y los hombres están influidas por una diversidad de factores (políticos, económicos, culturales, religiosos, ambientales, legales, Internacionales, etc.) que afectan, en mayor o menor medida, al conjunto de actividades, derechos, obligaciones y oportunidades que unas y otros tienen en cada sociedad y, por tanto, a su participación en los beneficios del desarrollo.

En las comunidades existen costumbres, normas o tradiciones culturales, escritas o no, que establecen quiénes tienen derecho a la propiedad de la tierra u otros recursos productivos, no es raro encontrar que son las mujeres quienes en mayor medida ven restringido su acceso y control sobre los mismos. Dado que esta restricción está directamente relacionada con la posición subordinada de las mujeres, los esfuerzos por mejorar dicha posición requieren un exhaustivo conocimiento sobre las pautas culturales que limitan su capacidad de acceso a la propiedad de los recursos.

Los factores influyentes pueden operar tanto a nivel general del país como al nivel particular de una determinada área o grupo social, e incluyen tanto las estructuras sociales y políticas, legislaciones, modelos económicos, procesos de desarrollo tecnológico o factores medioambientales, como las normas, valores, costumbres y pautan el comportamiento de los grupos sociales. Todos ellos constituyen el "entorno" en el que ocurren las relaciones de género en cada sociedad y definen, por tanto, el marco en el que se producen los procesos de elección y decisión cotidianas de mujeres y hombres.

Los factores influyentes pueden operar tanto en un sentido favorable al cambio de las relaciones de género, como resistiendo tales cambios. En el primer caso, las acciones que se desarrollen pueden promover o contribuir a la equidad de género en una comunidad; en el segundo, es importante conocer cómo actúan los factores de resistencia para contrarrestarlos con las estrategias más adecuadas.

Los **factores jurídicos, políticos e institucionales** hacen referencia a las actuaciones políticas, jurídicas y administrativas del Estado que regulan, enmarcan o influyen en las relaciones de género que se desarrollan en una determinada sociedad. Incluyen las leyes sobre familia, los derechos de propiedad y de voto, las políticas en torno a la natalidad o la violencia de género, las políticas sociales o de empleo, así como la "capacidad de género" que posean las instituciones públicas para promover políticas redistributivas a favor de las mujeres. Todas ellas producen efectos diferenciados en las mujeres y los hombres, limitan o potencian la autonomía de las mujeres, condicionan el ejercicio real de los derechos formalmente reconocidos, posibilitan la participación política de las mujeres y sus organizaciones...

Los **factores socioeconómicos** incluyen la valoración que la sociedad hace de las diferentes actividades económicas de las mujeres y los hombres, los impactos diferenciados de las crisis económicas y las políticas de ajuste estructural en las condiciones de vida y trabajo de unas y otros, los determinantes económicos que ponen a las mujeres en mayor riesgo de empobrecerse...



Los **factores socioculturales y religiosos** tienen una influencia importante, a veces determinante, en las desventajas sociales de las mujeres y en su posición subordinada a los hombres. Determinadas interpretaciones de las tradiciones así como visiones fundamentalistas de los preceptos religiosos tienden a coartar la libertad sexual de las mujeres, restringen sus derechos reproductivos, las encierran en el hogar, les niegan los derechos humanos básicos y las excluyen de la vida política.

Los **factores medioambientales** afectan de diferente manera a hombres y mujeres en una comunidad, dada la distinta relación que unos y otras tienen con los recursos naturales. Aunque está bastante extendida la creencia de que las mujeres tienen una particular y más estrecha relación con la naturaleza, lo cierto es que ello no se traduce, en general, en un reconocimiento de sus derechos de propiedad, control y uso sobre este tipo de recursos ni en un papel relevante de las mujeres en las decisiones de las instituciones públicas sobre los temas medioambientales.

Los **factores tecnológicos**, en tanto afectan la productividad del trabajo y las capacidades de mujeres y hombres, han de ser tenidos en consideración para poder valorar si contribuyen a disminuir o no las "brechas tecnológicas de género". Dada la relevancia social, económica y política de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, se vuelve pertinente analizar cómo evoluciona la "brecha digital" existente entre las sociedades ricas y las empobrecidas, las clases sociales y los géneros.

En síntesis, analizar cómo se han comportado estos factores durante la ejecución del programa o proyecto de desarrollo (es decir, conocer si han operado como elementos favorables o resistentes al cambio), puede ayudarnos a entender las razones por las que nuestra actuación ha tenido efectos positivos o negativos, de alcance limitado o importante, sobre las relaciones de género.

El cuadro siguiente sistematiza los distintos tipos de factores influyentes para analizar cuáles de ellos han impactado positivamente en el logro de relaciones de género más equitativas (o han abierto oportunidades para avanzar hacia estas) y cuáles han actuado resistiendo, limitando o impidiendo el logro de los efectos positivos inicialmente previstos.



FACTORES INFLUYENTES	Cómo favorecen el cambio hacia la equidad	Cómo resisten el cambio hacia la equidad
<p>Factores jurídicos, políticos e institucionales: -Políticas públicas (presupuestarias, sectoriales, de desarrollo...) - Leyes sobre familia, voto, derechos de propiedad, violencia de género, migraciones, derechos sexuales y reproductivos... -Regulaciones sobre salarios, impuestos, seguridad social... -"Capacidad de género" de las instituciones públicas: mecanismos nacionales y políticas de igualdad... -Otros...</p>		
<p>Factores socioeconómicos -Segregación sexual en los mercados laborales, crediticios... -Valoración social y económica del trabajo reproductivo de las mujeres - Impacto del ajuste estructural sobre la jornada laboral de las mujeres -Otros...</p>		
<p>Factores socioculturales y religiosos: -Creencias, valores, normas y costumbres sobre las identidades y roles de género, violencia hacia las mujeres, sexualidad, comportamientos reproductivos... -Estructura y dinámicas internas de los hogares -Impacto social de los fundamentalismos religiosos -Conflictos emergentes y latentes en la comunidad -Otros...</p>		
<p>Factores medioambientales: -Relación con la naturaleza diferenciada según el género -Propiedad, control y uso de los recursos naturales -Participación en decisiones sobre recursos -Impacto social de los desastres naturales - Otros...</p>		
<p>Factores tecnológicos: -Propiedad, control y uso de los recursos tecnológicos - Brecha digital -Impacto de la tecnología en las capacidades, la productividad o la autonomía personal - Otros...</p>		