

GUÍA ORIENTADORA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS PROPUESTAS DE TRABAJO PRESENTADAS POR AREAS MUJER PROVINCIALES (AMP), AREAS MUJER MUNICIPALES (AMM) Y ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL (OSC)¹.



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

I. OBJETIVO DE LA GUIA

Desde el Consejo Nacional de la Mujer consideramos que la capacitación y la asistencia técnica de recursos humanos para la identificación, formulación, gestión, monitoreo y evaluación de proyectos que integren la perspectiva de género constituye uno de los ejes centrales de su intervención.

En este marco, la presente guía pretende orientar a las AMP AMM y OSCS en la incorporación de la perspectiva de género en las propuestas de trabajo que se presentan en el marco del Programa de Fortalecimiento Institucional (Resolución CNM Nro. 6/2009). Con el objetivo de fortalecer sus capacidades de gestión social en las tareas de intervención institucional y comunitaria, aportando para ello algunas herramientas metodológicas y conceptuales.

Sus destinatarias/os principales son los equipos técnicos de Areas Mujer, de las Organizaciones de la Sociedad Civil, entidades no gubernamentales y Organizaciones de Base.

*Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales*

II. MARCO CONCEPTUAL: GENERO Y SISTEMA SEXO-GENERO



La categoría de género abarca al conjunto de características, oportunidades y expectativas asignadas a las personas, basadas en sus rasgos biológicos de sexo. Esto implica establecer una distinción entre las características anatómicas y fisiológicas que definen el sexo de las personas, y las características sociales o de género que aluden a las definiciones sociales de roles, comportamientos, actitudes y valores, atribuidos a varones y mujeres y que son internalizados mediante los procesos de socialización.

La palabra SEXO hace referencia a la descripción de la diferencia biológica entre mujeres y hombres y no determina necesariamente los comportamientos.

El concepto GÉNERO designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, es decir, se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer y hombre, a la interrelación entre ambos y las diferentes relaciones de poder/subordinación en que estas interrelaciones se presentan.

¹ Esta pequeña guía retoma, adaptándola, entre otros, materiales realizados por el CNM y otras instituciones internacionales. Ver bibliografía al final del documento.

“Los sistemas Sexo-Género son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales”.



Presidencia de la Nación
República Argentina

Este sistema ha determinado tanto la posición social diferenciada para mujeres y hombres, como las relaciones desiguales entre ambos. El Sistema Sexo-Género históricamente ha generado una situación de discriminación y marginación de las mujeres en los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales, así como en los ámbitos público y privado, estableciendo muy clara y diferenciadamente la intervención de los hombres en la esfera productiva y de las mujeres en la reproductiva.

Recapitulando, el **género es:**

- *Una construcción social e histórica:* el género es esencialmente una construcción social y por lo tanto varía de un grupo social a otro, de una sociedad a otra, de una época a otra; ello indica que es susceptible de modificaciones.
- *Una relación social:* este concepto aporta, asimismo, a visibilizar los condicionamientos normativos de “lo masculino” y lo “femenino” en la sociedad, las consecuencias subjetivas y colectivas, las valoraciones y el tipo de relaciones que se establecen entre varones y mujeres.
- *El sistema de género, una relación de poder:* El género entonces debe ser entendido como una categoría relacional que remite al carácter cualitativo e interdependiente de la posición de mujeres y varones en la sociedad, constituyendo, de este modo, una relación de poder.
- *Una relación de poder asimétrica, la subordinación femenina:* En consecuencia, dichas relaciones de género si bien admiten distintas posibilidades (complementariedad, subordinación o equidad en nuestras sociedades occidentales estas se configuran como relaciones de dominación masculina o subordinación femenina.
- *Un concepto abarcativo:* el concepto de género no se restringe a la simple relación entre los sexos, alude también a procesos amplios, difusos e inestables que se expresan en instituciones, símbolos, valores, representaciones cognitivas, identidades, sistemas económicos y políticos, que es necesario identificar y abordar en la complejidad que entrañan, actuando tanto a nivel de los espacios microsociales como macrosociales.
- *La transversalidad:* el sistema de género no está aislado sino que atraviesa todo el entramado social, articulándose con otros factores condicionantes y generando situaciones específicas relacionadas con la edad, el estado civil, la etnia, la educación, la clase social, etc.

Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales



- *Propuesta de inclusión:* el género no alude en forma exclusiva a los problemas de las mujeres, ni trata de abstraerlas del conjunto de la sociedad. La propuesta no es de exclusión sino de inclusión. La problemáticas derivadas de las relaciones de género solo pueden encontrar resolución en tanto incluyan cambios en mujeres y hombres.



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

La Perspectiva de Género

A mediados de los años 70' y por parte de las feministas académicas comienza a desarrollarse la conceptualización de lo que venimos diciendo y surge la llamada perspectiva de género. Mediante este enfoque se procura dar una respuesta a los interrogantes teóricos-metodológicos planteados por las asimetrías y desigualdades existentes entre mujeres y varones en función de su sexo.

La perspectiva de género pretende:

"Describir, analizar, interpretar y sistematizar el conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, valores y normas que orientan y dan sentido a la acción en los distintos ámbitos: político, económico, legal, social y cultural que determinan la situación de las mujeres y los varones en la sociedad con la finalidad, entre otras, de contribuir a la búsqueda de modos de eliminar la discriminación o subordinación femenina".



En el caso de quienes diseñan planes, programas o proyectos, la perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres, en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas comunitarias.

Cuando de formulación de propuestas de trabajo se trata, consideramos que en toda práctica debe estar presente la preocupación por adoptar esta perspectiva de género. Se hace necesario, en consecuencia, reconocer la diversidad de necesidades y demandas específicas de varones y mujeres en el proceso de elaboración de propuestas, como una forma de asegurar nuevas inserciones de las mujeres en la sociedad basadas en la equidad.

En definitiva exige el compromiso de todo tipo de organizaciones e instituciones para la modificación de la condición y posición de las mujeres, y en trabajar para lograr un sistema sexo/género equitativo, justo y solidario.

Alrededor del concepto de género han surgido otros que profundizan lo que esta categoría de género en plano teórico viene a explicar, y que son muy útiles para diagnosticar y entender la realidad y, por tanto,

planificar programas, políticas, proyectos o acciones con perspectiva de género.

a) División sexual del trabajo:



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

En general en las diferentes épocas y en todas las sociedades – más allá de sus diferencias- existe la separación de tareas que se asignan a hombres y mujeres. Esta separación puede ser mas o menos rígida, de acuerdo a las características de la sociedad que se trate, dado que en esta división de tareas por sexo, influyen factores económicos, tecnológicos, demográficos, culturales e ideológicos.

Es a esta división se la denomina "división sexual del trabajo" como la atribución de actividades y responsabilidades diferenciadas en función del sexo y presenta la siguientes características:

1. La asignación casi exclusiva de todas las actividades vinculadas con la crianza y el cuidado de los niños/as y por extensión, la asignación de las tareas domesticas.
2. Jerarquización de las tareas desarrolladas por hombres y mujeres otorgando mayor valor social y económico a las que desempeñan los hombres.
3. Las mujeres deben prioritariamente ocupar el espacio privado del hogar mientras que los hombres –en su rol de proveedor familiar. Deben prioritariamente acceder al mundo de los publico.
4. Esta división sexual del trabajo se modifica en el tiempo y en el espacio, en tanto no es lo mismo la división del trabajo en la actualidad que en épocas antiguas, ni tampoco en el ámbito rural que en el urbano.



El funcionamiento de la sociedad depende de una gran cantidad de actividades que cotidianamente todas y todos realizamos. Estas actividades son de diferente tipo y se desarrollan en espacios también distintos podemos agruparlas en los siguientes ámbitos de participación social:

- **Ambito de lo Reproductivo:** en este espacio se incluyen todas las actividades que tienen que ver con la supervivencia de las personas, es decir, con la crianza, alimentación, el cuidado de la salud, la vestimenta, el descanso, el apoyo afectivo, la organización del hogar, la calidad de vida. Son actividades que se realizan en el ámbito del hogar o de la familia. No se reconoce como trabajo y por tanto no se recibe un salario por dichas actividades y no posee valor social.
- **Ambito de lo Productivo:** incluimos las actividades que se realizan para producir bienes (alimentos, vestimenta, ladrillos, maquinarias, etc.) y servicios (cuidado de personas, limpieza, transporte, etc.) para el consumo e intercambio entre los miembros de una sociedad. Son las que se reconocen como trabajo, implican un salario o algún tipo de ingreso.



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

Ambito de lo Comunitario: comprende las actividades que se realizan en forma colectiva para resolver problemas vinculados con el bienestar de la comunidad en que vivimos y para los que muchas veces no hay respuesta desde el Estado. Por ejemplo: actividades de organizaciones comunitarias para resolver problemas vinculados con la alimentación, salud, el agua, la basura, el transporte, la seguridad de las personas, etc.

Ambito de lo Político: incluimos las actividades vinculadas con la toma de decisiones sobre diferentes cuestiones de la sociedad; Implican adquirir y manejar poder y se realizan en el marco de diferentes tipos de organizaciones: partidos políticos, sindicatos, organizaciones de base, así como espacios administrativos públicos.

Ahora bien, como se ha dicho sucede que los diferentes espacios de actividades planteadas no son valoradas de la misma manera por nuestra sociedad, y la participación de las mujeres y los varones, en ellas, es desigual.

*Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales*

b) Necesidades prácticas e intereses estratégicos

Los proyectos o propuestas de trabajo de desarrollo que pretenden alcanzar el bienestar de las personas deben establecer una distinción entre la condición de vida de las mujeres y su posición en la sociedad. Resulta entonces necesario definir qué entendemos por condición y posición.



CONDICION se refiere a la esfera inmediata de la experiencia de las mujeres: al tipo de trabajo que realizan, las necesidades que percibe para ella y su familia (agua potable, alimento, educación, vivienda, etc.).

POSICION se refiere al nivel social y económico de las mujeres con relación a los hombres.

Se puede medir en las disparidades salariales, en las oportunidades de empleo, en la participación en niveles ejecutivos y legislativos, en la vulnerabilidad a la pobreza y a la violencia.

En una comunidad mujeres, hombres, niñas y niños pueden compartir las mismas condiciones de pobreza y desventaja y la misma necesidad de mejoras, tales como servicios de salud, alimentos adecuados, suministro de agua potable, etc. Sin embargo experimentan estas condiciones y las necesidades que se derivan de ellas de forma diferenciada.

LAS NECESIDADES PRACTICAS: Están ligadas a la condición de las mujeres. Son identificadas y asociadas a las condiciones de vida satisfactorias y a la falta de recursos.

LOS INTERESES ESTRATEGICOS: Surgen de la posición de desventaja en la sociedad. Los cambios en su estructura se definen a largo plazo. Potenciar el papel de las mujeres para que tengan más oportunidades, mayor acceso a los recursos y una participación más igualitaria con los hombres en la toma de decisiones formaría parte de los intereses estratégicos de la mayoría de las mujeres y los hombres.



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

*Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales*

La Necesidades Prácticas género se refieren a la condición de vida	Los Intereses Estratégicos de género se refieren a la posición en la sociedad
<ul style="list-style-type: none"> • Se centran en actividades y problemas prácticos y cotidianos derivados de su condición: sus circunstancias materiales e inmediatas. • Ej. Falta de agua, carga de trabajo excesiva, escasez de alimentos, falta de servicios de salud, etc. • El objetivo es mejorar la situación actual a corto plazo. • Ej. Perforación de pozos de agua. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se centran en las normas y tradiciones sociales y culturales que determinan su posición: la manera en que el género determina el poder, el status, y el control sobre las decisiones y los recursos. • Ej. Discriminación institucionalizada en las siguientes áreas: propiedad, trabajo, educación, toma de decisiones. • El objetivo es el cambio social y el “empoderamiento” de las mujeres. • Ej. Derogación de leyes discriminatorias, mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones, etc.



<p>Algunos indicadores de avance de la posición de las mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que tanto hombres como mujeres acepten que éstas participen activamente en la toma de decisiones. • Nuevas organizaciones de mujeres, con más visibilidad y efectividad. • Avance en la situación legal de las mujeres. • Disminución de la violencia contra las mujeres. • Mayor control sobre su propia fertilidad. • Incremento de la preocupación pública por los temas de género.

Esta distinción entre condición y necesidades prácticas y posición e intereses estratégicos, es muy relevante porque la mayoría de los programas o proyectos de intervenciones gubernamentales o no gubernamentales se dirigen únicamente a modificar las condiciones de las mujeres, pero no a modificar las relaciones de subordinación con respecto a los varones.

Entonces, adoptar un enfoque de género no significa abandonar las necesidades prácticas. Su satisfacción es un pre-requisito para el “empoderamiento” de las mujeres. Se deben identificar las necesidades



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

*Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales*



prácticas de mujeres y hombres de tal manera que se aborden, al mismo tiempo, los intereses estratégicos de las mujeres. Por ejemplo la abolición de la división sexual del trabajo, el alivio de la carga doméstica y el cuidado de los niños, la eliminación de formas institucionalizadas de discriminación, el establecimiento de una igualdad política, libertad de elección sobre la maternidad y la adopción de medidas adecuadas contra la violencia y el control masculino sobre la mujer”.

b) El “Empoderamiento”²

El empoderamiento es la toma de conciencia de las potencialidades existentes y de la discriminación de género. Cobra relevancia en la lucha por la equidad entre hombres y mujeres en tanto es una estrategia fundamental para generar y consolidar los procesos de ciudadanía, emancipación, y crecimiento personal y colectivo.

El término “empoderamiento” se empieza a utilizar en el campo del desarrollo humano debido al interés por superar la marginación de las mujeres y por incorporar la perspectiva de género articulando desarrollo y equidad. Con él se insiste en la necesidad que tienen las mujeres (como agentes políticas) de acceder al poder y dejar de ser uno de los colectivos con menor oportunidad de incidir en las decisiones que les afectan diariamente.

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

- SOCIAL: información, conocimientos, acceso a las redes sociales y a recursos financieros.
- POLÍTICO: acceso a los procesos democráticos de toma de decisiones que les afectan.
- PSICOLÓGICO: toma de conciencia del poder que individual y colectivamente tienen las mujeres. Se alcanza mediante la autoestima personal y la recuperación de la dignidad como personas.

Por tal motivo el “empoderamiento” de las mujeres es no sólo un proceso personal y colectivo, sino también el resultado de dicho proceso.

El machismo, la violencia contra las mujeres, la pobreza, los problemas de salud, la falta de control sobre la fecundidad, la falta de tiempo disponible, las obligaciones domésticas, el control masculino sobre los ingresos, así como la opresión hondamente internalizada son factores que inhiben u obstaculizan el empoderamiento de las mujeres

(2) Los documentos de Naciones Unidas proponen varias traducciones para este término que viene de la palabra inglesa, “Empowerment”: *habilitación y autonomía de las mujeres, emancipación de las mujeres, potenciación del papel de las mujeres, creación de las condiciones para la plena participación de las mujeres en la sociedad o para el pleno ejercicio de sus derechos.*

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

Previo a la formulación de la propuesta de trabajo es útil realizar un análisis del contexto y un diagnóstico.



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

Analizar el contexto específico de género significa identificar todos aquellos factores que junto con las normas, marcos institucionales y/o prácticas sociales causen, ya sea implícita o explícitamente, discriminación y/o desigualdad de género. La información obtenida dará cuenta, en alguna medida, de:

los factores culturales que limitan la igualdad de oportunidades (valores y estereotipos asignados a cada género),

los factores obstaculizadores o facilitadores (circunstancias y aspectos que afectan al grado de participación diferenciada de hombres y mujeres);

los aportes que hacen hombres y mujeres en los diversos programas, proyectos que se ejecutan en la comunidad.

*Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales*

Análisis de género en el diagnóstico:

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



a) Descripción de la distribución de actividades entre las mujeres y los hombres. Cuando la ponemos en evidencia es posible comprender la dinámica de las relaciones de género en la cotidianidad ya sea en el hogar, en la comunidad, en las instituciones, etc. Se hacen visibles los conflictos, el intercambio, el apoyo y los esfuerzos de unos y otras, también se observa cuan “invisible” o valorado como secundario está el trabajo femenino.

Preguntas orientadoras: ¿Quién hace que?, ¿Cómo organizan su tiempo las mujeres y los hombres?, ¿De qué características son las actividades asignadas a las mujeres? ¿y las de los hombres?. ¿Cómo se complementan entre sí las actividades de las mujeres con la de los hombres?. ¿Qué implicaciones tiene para la Propuesta de Trabajo esta división del trabajo? ¿Qué conflictos podría presentar?. ¿Cómo participan y se valoran las actividades de hombres y mujeres en cada ámbito –reproductivo, productivo, comunitario y político- de interacción?

b) Se puede presentar estudios previos, datos estadísticos, epidemiológicos, información periodística, búsqueda de internet, estimación propia u otras fuentes relevantes. Luego se deberán relacionar estos datos con la situación problema y con la propuesta.

c) También es útil realizar un relevamiento de los recursos locales e instituciones relevantes (movimiento de mujeres, OSC con

reconocimiento en la comunidad, centros de salud, servicios de salud sexual y reproductiva, comisarías de la mujer, instituciones académicas, juzgados, etc.). Hacer mención cuáles de ellos se ocupan efectiva o potencialmente de la problemática así mismo mencionar que actores sociales e institucionales obstaculizan o facilitan la equidad de género.



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

A partir del diagnóstico es importante analizar que oportunidades ofrecen las actividades de la Propuesta de Trabajo para establecer una acción diferencial entre hombres y mujeres en lo que respecta a necesidades prácticas, y que aporta para trabajar en el logro de intereses estratégicos que permitan obtener mayor equidad de género.

La formulación de la propuesta:

Toda propuesta de trabajo de intervención en la realidad social debe siempre responder a cierto número de preguntas claves como son:

- **¿QUÉ?** Responde a la presentación de la Propuesta de Trabajo.
- **¿POR QUÉ?** Responde a la fundamentación de la propuesta y del problema.
- **¿PARA QUÉ?** Responde a los Objetivos.
- **¿PARA QUIENES?.** Responde a Población Destinataria.
- **¿DÓNDE?.** Responde a localización de la Propuesta de Trabajo.
- **¿CÓMO?.** Responde a Plan de Actividades.
- **¿CON QUÉ?.** Permite determinar el presupuesto.

*Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales*



PLANTEO DEL PROBLEMA

Preguntas orientadoras para la descripción del problema

- ¿Qué problema se requiere resolver? ¿En qué consiste?.
- ¿Cómo se manifiesta?.
- ¿Qué sectores de la población son afectados por el problema?.
- ¿Cuál es su incidencia o sus efectos en mujeres y varones?.
- ¿Se ha realizado un análisis de las causas del problema?.
- ¿Por qué es importante el problema?.
- ¿Se ha realizado un análisis del problema en términos de necesidades prácticas e intereses estratégicos de género?.
- ¿Se ha previsto la participación de las/os destinatarias/os en la definición del problema?.

- ¿Aportará nuevos recursos humanos o técnicos a la población beneficiaria?
- Existen distintos actores sociales y/o grupos de interés con diferentes perspectivas con relación al problema?



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

La relevancia del problema resultará tanto más convincente cuanto más avalada esté por argumentos sólidos respaldados por información recopilada y analizada.

Se debe explicar claramente porque es importante llevar adelante la Propuesta de Trabajo respecto de la situación problemática.

POBLACION OBJETIVO Y DESTINATARIA

Algunos datos básicos necesarios para la caracterización de la población objetivo pueden referir a:

- Edad
- Sexo
- Cantidad
- Nivel socioeconómico
- Nivel educativo
- Actividad y empleo
- Condiciones familiares.

*Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales*

Esta información permitirá obtener un conocimiento más acertado del perfil de la población destinataria directa de la propuesta.



Cada proyecto requerirá otras precisiones relacionadas con la especificidad del problema.

- ¿Cuáles son las características específicas de la población destinataria que se desprenden de la naturaleza del problema? ¿Quiénes, cuántas/os y cómo son afectadas/os por el problema?
- ¿Quiénes participan? ¿Mujeres, hombres, ambos?
- ¿Cuáles son los obstáculos para la participación de las mujeres en la propuesta? ¿ Existe una experiencia previa de trabajo con el grupo seleccionado como destinataria/o directa/o?
- ¿Cuál es la población objetivo?, ¿qué características presenta?

La Propuesta no necesariamente tiene que cubrir al 100% de la Población Objetivo de la localización. Dado que toda Propuesta se orienta a la resolución de algún problema o carencia en un grupo poblacional determinado, la Población Objetivo se define como aquella que padece ese problema o carencia en un determinado territorio o ámbito y en un momento o período dado. En cuanto a la población destinataria directa, es la que la propuesta pretende cubrir realmente con sus acciones.

LOCALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

Delimitar el área geográfica y/o jurisdiccional, localidad, barrio o el ámbito institucional donde se realizarán las actividades de la Propuesta de Trabajo.



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

OBJETIVOS, RESULTADOS Y METAS:

Hacen referencia a los cambios que se espera provocar mediante la ejecución de la Propuesta, tanto en las personas (sus conocimientos, valores, actitudes, hábitos, conductas) como en las organizaciones (sus estructuras, visiones y procedimientos). La formulación de los objetivos deberá implicar resultados observables y posibles de evaluar.

El Objetivo General abarca al conjunto de los temas a los que se refiere la Propuesta. No se pretende obtenerlo, los objetivos generales no se establecen de manera que su logro sea medible (Ej: "Contribuir la inserción laboral de las mujeres en condiciones de equidad.")

Los Objetivos Específicos detallan o aclaran aspectos del Objetivo General. Es algo que efectivamente nos proponemos lograr. Debe transmitir sintéticamente y sin ambigüedades, cual es el efecto que se espera obtener de la Propuesta de Trabajo. (Ej: Incrementar las capacidades técnicas y de conocimiento sobre derecho de las mujeres del Barrio X).

Algunos ejemplos de verbos para utilizar para elaborar objetivos son:

- Contribuir
- Fortalecer
- Promover
- Capacitar
- Sensibilizar
- Generar
- Construir

Etc.

Los resultados nos indican los productos, logros, las cosas, los hechos o lo que queremos conseguir con la intervención. Todo aquello que debemos obtener durante la ejecución de la propuesta para considerar cumplido el objetivo del mismo.

Se debe reflejar en los resultados de la propuesta en términos de género, de igualdad de oportunidades, de participación de las mujeres, de beneficios de la propuesta para ellas, de transformación de roles, por ejemplo en relación con la división sexual del trabajo, cambios en las percepciones sobre las mujeres, de mejorar en la condición y en la posición de éstas, de participación de los hombres en la vida doméstica, en la erradicación de las violencia de género.



**Consejo
Nacional
de
las Mujeres**

Por ejemplo; “barrio X sensibilizado hacia las desigualdades de las mujeres y disminuidas las expresiones de sexismo en mujeres y niñas”

Las metas nos indican las cantidades y tiempos en que deberán traducirse los resultados.



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

*Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales*

Preguntas orientadoras:

- ¿Qué se quiere lograr?, ¿Qué situación futura se quiere alcanzar mediante la Propuesta de Trabajo?
- ¿Los objetivos formulados son claros, viables y pertinentes?.
- ¿Los objetivos consideran aspectos relaciones con la situación y posición de género?.
- ¿Prevén aportar a la transformación de las relaciones de género?
- ¿Contemplan que los beneficios sean equitativos para mujeres y varones?.
- ¿Los resultados y metas formulados, contemplan las necesidades e intereses prácticos y estratégicos que se desprenden de la situación y posición de género?.
- ¿Buscan asegurar el acceso y control de las mujeres y varones sobre el bienestar?.
- ¿Contempla instancias de sensibilización y concientización sobre asuntos de género?.
- ¿Buscan garantizar la participación de las mujeres en la toma decisiones?.



PLAN DE ACTIVIDADES:

Para alcanzar los objetivos formulados es necesario ejecutar el proyecto. Ello requiere planificar las actividades a realizar. Las actividades son aquellas acciones dirigidas a obtener los objetivos y resultados esperados. El plan de Actividades, da respuesta al **¿Cómo?** Se van a alcanzar los objetivos.

El plan de actividades da cuenta de:

- El conjunto de tareas o acciones necesarias para llevar adelante las actividades Por ejemplo armado de los contenidos del taller, de las jornadas de trabajo; compra de materiales didácticos, armado de materiales de lectura).
- La participación de la organización o institución en la ejecución de la propuesta de trabajo (por Eje. Un coordinador de la organización afectada al proyecto, 5 capacitadores o facilitadores.
- La participación de otras instituciones: (Por ejemplo: 2 capacitadores de las Organización X brindando asistencia técnica en temáticas de genero).



Presidencia de la Nación
República Argentina

- La participación de los/as destinatarios/as y de qué modo, para cada una de las actividades en que así fuere. (Por ejemplo: X mujeres participan del diagnóstico y propuestas de actividades).
- El tiempo que cada una de las actividades habrá de insumir, con su fecha de inicio y de finalización. (Por ejemplo: 2 capacitación en emprendimientos productivos, duración dos semanas. Acciones: dos talleres de 2 horas cátedras por semana).
- Los recursos e insumos que su realización demandan (materiales, recursos humanos, de capacitación, de información, y/o servicios).

Lo más habitual es que para un mismo objetivo sea necesaria la realización de varias actividades. También puede suceder que sólo una de ellas baste para alcanzarlo o que la misma actividad contribuya a la realización de más de un objetivo.

El plan de actividades debe resultar comprensible y accesible. Los cuadros sinópticos de doble entrada (**ver modelo para presentar propuestas de trabajo**) permiten graficar la propuesta de trabajo y su coherencia interna.

Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales

Si las actividades contemplan jornadas, talleres, reuniones informativas etc. Se deberá presentar los contenidos de las mismas.

Cada proyecto requerida otras precisiones relacionadas con la especificidad del problema.

Preguntas orientadoras



- Existe coherencia lógica entre problema planteado, los objetivos a alcanzar, el resultado esperado y las actividades programadas?.
- Estas claramente señalados las tareas para alcanzar las actividades programadas?
- ¿Están claramente planteados los insumos requeridos y el costo de los mismos para desarrollar las actividades?.
- ¿ Están correctamente identificados los recursos humanos y sus responsabilidades en las distintas tareas?.

Resultados Esperados ¿qué debe producir la Propuesta para lograr los objetivos?. Los resultados de las actividades son resultados concretos, tangible y medibles. Por ejemplo: cantidad de talleres, un vídeo de la experiencia, un informe final, x cantidad de documentos, publicaciones, etc.

PARTICIPACIÓN

Podemos definir la participación como "la capacidad real, efectiva del individuo o de un grupo de tomar decisiones sobre asuntos que directa o indirectamente afectan sus actividades en la sociedad y, específicamente, dentro de la institución donde trabaja" (Gyarmati). Se puede distinguir de este concepto las siguientes dimensiones:



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

*Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales*

- La participación requiere del reconocimiento de la diversidad y de las divergencias de intereses. No se deben interpretar como impedimentos sino que pueden ser elementos dinamizadores y fortalecedores.
- La participación implica diferentes niveles de compromiso y supone diferentes formas de participación. No todos/as pueden hacer todo, esta diferencia no debe generar discriminación.
- La participación implica una negociación permanente entre distintos intereses y saberes (tanto técnicos como populares).
- La participación impulsa el ejercicio de poder en los participantes, transforma situaciones, propicia alianzas, procesos organizativos, de identificación y de autoestima. La participación genera participación.
- La participación de las mujeres es insoslayable para garantizar logros en la búsqueda de la equidad.
- Es de vital importancia contemplar las necesidades de capacitación requeridas para una participación plena.

Es importante identificar los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para lograr una participación plena y permanente, de modo de garantizar equidad de oportunidades.

Cuando se tiene una idea para la formulación de la Propuesta de Trabajo es útil elaborarla, discutirla con el grupo involucrado, su participación brinda los principales elementos para que refleje las necesidades y expectativas de los/as destinatarios/as.



Preguntas orientadoras

- ¿Cuál es el proceso que se prevé en materia de participación de la población destinataria?
- ¿Cuál es el objetivo de la participación que se propone la Propuesta de trabajo?
- ¿Cuáles son los momentos o actividades en los que participarán la población destinataria?,
- ¿Cuáles son los mecanismos concretos que garantizarán la participación (horarios, lugar, información, representaciones).
- ¿De que manera tiene en cuenta el proyecto las actividades que suelen desarrollar las mujeres en los distintos ámbitos (doméstico, remunerado, comunitario) para garantizar la participación?.
- ¿Qué tipo de participación se prevé: consultivo, asesor, decisor)
- Se prevé la participación de otros actores sociales y/o grupos de interés?

INDICADORES

“Los indicadores son elementos fundamentales en todas las fases de la planificación ya que miden el cumplimiento de los objetivos, de los resultados y de los presupuestos. Pueden ser traducidos en números,

descripción de procesos o hechos que indiquen cambios cualitativos de una condición específica o condición dada.

Expresan como puede ser medido el desempeño y logro de los objetivos de la propuesta.



Presidencia de la Nación
República Argentina

TIPOS DE INDICADORES:

Los indicadores deben responder preguntas sobre el progreso sustantivo o procesos de implementación. Para escoger indicadores se debe:

- Hacerse la pregunta correcta. ¿qué queremos que nos digan los indicadores?. Por ejemplo ¿tienen hombres y mujeres igual acceso a la seguridad social?.
- Identificar la información necesaria para contestar la pregunta: ¿ que necesito para medir o comparar?. Por ejemplo: las encuestas basadas en uso del tiempo, que desagregan y comparan las respuestas y mujeres.

Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales

Indicadores de los resultados: Se refieren a los resultados alcanzados a corto y medio plazo (efectos/consecuencias esperadas) y a largo plazo (impacto).

Ejemplos:

Aspectos económicos:

- Ampliación de áreas de producción, volúmenes de producción y generación de ingresos, según diversos grupos sociales. Distribución del ingreso al interior del grupo domestico.

Si se pretende generar empleo:

- Numero de mujeres y hombres asalariados

Si se pretende aliviar la pobreza:

- Numero de mujeres cuyo trabajo es retribuido con alimentos.

Si se pretende otorgara créditos:

- Porcentaje de mujeres y hombres que reciben créditos, tasa de morosidad de hombres y mujeres.

Aspectos sociales:

- Creación y acceso de las mujeres a alternativas para la disminución de sus trabajo domestico.
- Entrenamiento a mujeres para su participación en asambleas, reuniones, comunales,



- Presencia de mujeres en las asociaciones de productores, cooperativas y otros,
- Participación paritaria de hombres y mujeres en la información y ejecución en la propuesta de trabajo.-



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

Indicadores de proceso:

Ejemplos:

- Numero de reuniones de coordinación y planificación del proyecto y asistencia de hombres y mujeres.
- Demanda de créditos por parte de las mujeres.
- Número de solicitudes de crédito por parte de las mujeres.
- Montos recibidos en comparación con los montos recibidos por los varones.
- Numero de actividades formativas y asistencia de hombres y mujeres
- Porcentajes de deserción de hombres y mujeres a las actividades de capacitación.

*Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales*

PREVISIÓN DE OBSTÁCULOS

Supuestos y riesgos que presenta el entorno. Analizar la importancia y probabilidad. Los supuestos identifican claramente lo que esta fuera del control de los responsables ejecutores de la propuesta.

EVALUACIÓN



La evaluación tiene como objeto identificar y medir los efectos propios de la aplicación de la Propuesta; apreciar las consecuencias que pueden atribuirse a una intervención en un campo específico de la vida social.

Mediante la evaluación se trata de explicar el proceso, de entender las razones por las que algunos objetivos propuestos se alcanzaron y otros no. En el caso de la evaluación final, en definitiva, se trata de comprender lo que ha sucedido. Entre otros métodos de evaluación que se mencionan posteriormente, el informe de avance e informe final en este instructivo son útiles para organizar la tarea.

Por tanto, los métodos de seguimiento y evaluación promueve el aprendizaje de quienes han participado en el procesos de ejecución, receptores y receptoras de los recursos, capacitaciones, etc.

También sirve, como se dijo, como herramienta de autoevaluación y permite a los/las participantes reflexionar sobre las actividades realizadas en el pasado, la situación presente y proyectar hacia el futuro. Al hacerlo se recogen experiencias positivas y dificultades en el proceso de ejecución de la propuesta.

Esta también una herramienta de empoderamiento de las organizaciones e instituciones, las comunidades y las personas que participan, en particular para las mujeres que encuentran un espacio legitimado para su participación y para que sus intereses sean incorporados en los procesos comunitarios y en los proyectos.



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

El seguimiento puede realizarse a través de actividades como las siguientes:

- Reuniones periódicas con el equipo técnico encargado de ejecutar las actividades, usando como guía, el plan de actividades, los resultados esperados a la fecha, los indicadores.
- Talleres con las mujeres y los hombres que participan de la propuesta. Es importante determinar la conveniencia de realizar estas reuniones por separado, en conjunto o utilizar ambas modalidades. Estas prevenciones son necesarias para no correr el riesgo de que sólo los hombres tomen la palabra.
- Reuniones y entrevistas con representantes de otras organizaciones e instituciones que forman parte del entorno del proyecto para obtener sus comentarios y observaciones sobre los logros de la propuesta.

*Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales*

Preguntas orientadoras que pueden realizarse a hombres y mujeres de:

- La comunidad,
- Del equipo técnico, las OSC, de las instituciones de gobierno, etc.
- En su opinión: ¿cuales han sido los principales logros de la propuesta hasta el momento?.
- ¿De qué manera ha beneficiado el proyecto a las mujeres a y a los hombres?.
- ¿Hasta que punto las actividades han apoyado la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?.
- ¿Cuáles han sido las principales dificultades de la propuesta?.
- ¿Qué dificultades han encontrado para el fortalecimiento institucional?.
- Que grado de compromiso existe o existió en el equipo participante de la propuesta?.



GLOSARIO DE TERMINOS:

Algunas Consideraciones para describir la ejecución del Proyecto:

ACTIVIDADES: Son todas las tareas dirigidas a obtener los objetivos y resultados esperados de un proyecto y las necesarias para transformar, en un período determinado, los insumos en productos.

Las actividades deben tener una secuencia lógica y se deben desarrollar en un tiempo determinado con una fecha de inicio y otra de finalización. Son ejecutadas por personas encargadas de llevar adelante el proyecto las cuales ejercen diferentes funciones al interior del mismo. Para su implementación se requieren recursos humanos, económicos, físicos y financieros.

ACCIONES: Son todas las actividades desagregadas en subactividades, dando cuenta de las distintas tareas que ellas implican.

Al igual que en las actividades, las mismas deben tener una secuencia lógica, una fecha de inicio y de finalización y contar con recursos humanos y económicos para su efectivización.

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

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

FORTALEZAS: Son recursos, aspectos o situaciones positivas presentes en la actualidad, que están directamente bajo control de la institución que planifica y que, al ser potenciadas, permiten el alcance de los resultados.

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

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

HOGARES ENCABEZADOS POR MUJERES: Hogares en los cuales no hay hombres adultos presentes (debido a divorcio, migración, viudez,



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

*Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales*



etc.), u hogares en los que los hombres, aunque estén presentes, no contribuyen a sus ingresos (debido a enfermedad, alcoholismo, drogadicción, desempleo, etc.)



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

IMPACTO: Es el efecto o consecuencia positiva o negativa a corto, mediano y largo plazo producido por la implementación del proyecto respecto de las condiciones iniciales de la realidad y que derivan de una relación causa-efecto. Se relaciona directamente con los objetivos y resultados del mismo.

El impacto es medible a través de indicadores cualitativos y cuantitativos y muestra el grado de sustentabilidad del proyecto.

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

*Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales*

MICROEMPRESA: Son unidades productivas que operan con bajo capital, reducida tecnología y escasa acumulación de recursos. Emplean hasta 10 empleados.

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



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

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

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

SUSTENTABILIDAD: Es el estudio de la capacidad de un programa social para continuar entregando prestaciones y generando los

resultados proyectados durante un período posterior a la intervención que realiza la institución ejecutora del programa.



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

Algunas Consideraciones a tener en cuenta en el análisis de la perspectiva de género de los proyectos:

ANÁLISIS DE GÉNERO: Busca documentar y comprender los roles, responsabilidades e identidades de mujeres y hombres en un contexto dado. Los temas claves incluyen: a) división del trabajo tanto para las actividades productivas como reproductivas; b) acceso y control sobre los recursos y beneficios; c) factores sociales, económicos y medioambientales que influyen en los dos primeros temas; d) la capacidad de toma de decisiones.

*Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales*

CONDICIÓN DE LAS MUJERES: Este concepto alude al contexto material que define la situación de las mujeres: pobreza, falta de acceso a la educación, falta de capacitación, excesiva carga de trabajo, etc. En general, los proyectos dirigidos a atender las necesidades prácticas de género mejoran la condición de las mujeres.

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



DOBLE JORNADA DE TRABAJO: de cuenta del trabajo que las mujeres realizan tanto en el ámbito doméstico como en el público. Esta doble carga significa un importante inversión de tiempo extra que limita sus oportunidades. Los aportes que realizan las mujeres con su "trabajo invisible" llegan a ser hasta un 40 % del PBI.

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

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



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

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

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

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

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

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

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

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

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

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



**Consejo
Nacional
de
las Mujeres**

ROL: Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él.



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

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

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

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

*Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales*

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



Bibliografía

Casella, Karina y Coelho, Marta 1995: Guía para la elaboración de proyectos con perspectiva de género. Buenos Consejo Nacional de la Mujer.



*Presidencia de la Nación
República Argentina*

Consejo Nacional de la Mujer, 2003: Mujer, Equidad y Trabajo. Manual para facilitadoras y facilitadores. Buenos Aires. Consejo Nacional de la Mujer.

Consejo Nacional de la Mujer, 2002: Introducción a la perspectiva de género. Buenos Aires.

De la Cruz, Carmen, 1998: Guía Metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. País Vasco. EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer y Secretaria General de Acción Exterior.

*Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales*

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2006: Guía transversalización de género en proyectos de desarrollo. México. PNUD.

Programa Federal de la Mujer, 2007: Políticas estratégicas para la equidad de género en el marco del desarrollo local. Encuentros Regionales. Buenos Aires. Consejo Nacional de la Mujer.



Ruiz-Bravo Lopez, Patricia y Barrig Maruja: Lineamientos metodológicos para la incorporación del enfoque de género en el seguimiento y evaluación de proyectos.

Voilo Monge, Roxana, 2008: Género y cultura en la planificación del desarrollo. Canarias. Fundación Canaria para el Desarrollo Social.