



Ruta hacia la transversalización de género

► ¡Pongámonos los lentes de género!



Astrid Vreys
Directora Trias Centroamérica

En Trias Centroamérica, hemos dedicado energía y conocimiento, por más de 10 años para incorporar la perspectiva de género en nuestros programas. Ha sido un camino espectacular, a veces más difícil de lo que se puede imaginar, pero también lleno de riqueza y emociones sinceras.

Hemos desarrollado el trabajo junto con las organizaciones copartes desde el diseño de los procesos, contenidos e instrumentos.

Bajo el liderazgo de la asesora de inclusión de Trias en El Salvador, se desarrolló un trabajo sistemático, intencional y de constante reflexión con un grupo de colegas de las copartes de El Salvador desde el espacio PEC de género “Procesos estratégicos conjuntos”. Esta construcción ha sido vinculada estrechamente a los objetivos de desarrollo de Trias y el propósito de fortalecer a las organizaciones como actores sostenibles y relevantes. El trabajo colectivo llevó a elevar el aprendizaje para proponer una caja de herramientas. Tres ejes están contemplados en la base del fortalecimiento organización: **1- invertir** en las estructuras y el clima organizacional; **2-crear** oportunidades para el empoderamiento de las mujeres, y, finalmente **3-cooperar** con los hombres

para que las relaciones se equilibran y los diversos talentos sean aprovechados en función de la organización y su membresía.

Esta caja de herramientas es el producto de las distintas contribuciones, haciendo posible sistematizar la experiencia para proponer una herramienta metodológica que permite transversalizar género en organizaciones de base, de personas productores o empresarias de pequeña escala.

El desarrollo humano inicia con personas empoderadas. La caja de herramientas ha contribuido a que cientos de mujeres se auto valoren, a que reconozcan y sean reconocidas por sus aportes y por su potencial dentro las empresas, organizaciones y territorios de las que forma parte. Igualmente hemos visto hombres valientes que se suman a las reflexiones e impulsan el cambio a favor de relaciones más equitativas.

He presenciado testimonios valiosos como el de Don Tránsito, quien dijo en una reunión de su cooperativa:

“He sido cooperativista toda mi vida, pero hasta que participe en un taller de masculinidades entendí el verdadero significado de la palabra “respeto”. Quiero ser alguien diferente, porque tomar en cuenta a las mujeres como personas iguales, me hace sentir más feliz, más completo”.

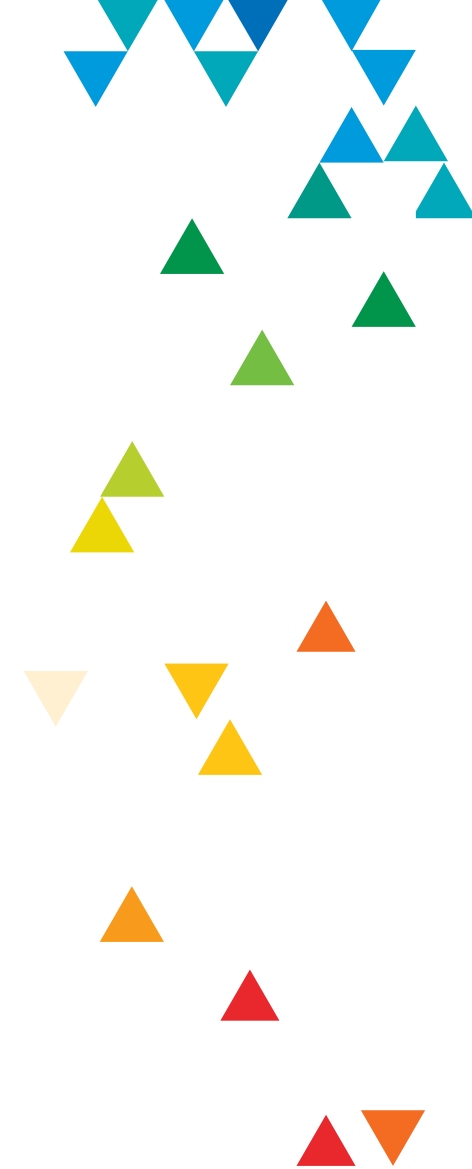
Trias se ha enriquecido con el proceso de adopción de la perspectiva de género en nuestro trabajo. Estoy orgullosa de la voluntad, la capacidad y el entusiasmo de nuestro equipo y el de organizaciones copartes, que ha permitido contar con

esta caja de herramientas. Nos reconfirma que la asesoría y la cooperación entre actores son instrumentos poderosos para generar conocimiento práctico e impulsar el desarrollo sostenible.

“Es cuestión de ponerse los lentes de género; una vez puestos ya no lo puedes quitar, verás el mundo diferente y te hace actuar diferente”.

Es nuestro deseo que esta caja de herramientas pueda contribuir a que más personas, mujeres y hombres, nos pongamos los lentes de género para que juntos e juntas transformemos nuestra forma de ser, la de nuestras organizaciones y de nuestras sociedades.

Astrid







ÍNDICE

PRESENTACIÓN	2
INTRODUCCIÓN	5
1. CAJA DE HERRAMIENTAS PARA INCLUSIÓN DE GÉNERO EN ORGANIZACIONES DE BASE	8
1.1. OBJETIVOS LA CAJA DE HERRAMIENTAS	10
1.2. A QUIEN ESTÁ DIRIGIDA	11
1.3. ENFOQUES, CONCEPTOS Y CATEGORÍAS UTILIZADOS EN EL DISEÑO DE LA CAJA DE HERRAMIENTAS	12
1.4. ELEMENTOS PARA PONER EN MARCHA ESTA RUTA	15
1.5. EL ORDEN DE LOS PASOS CONSTRUYE EL ROMPECABEZAS DE LA EQUIDAD	18
1.6. PRINCIPALES DIFICULTADES QUE PODEMOS ENCONTRAR ..	20
2. LOS EJES PARA LA TRANSVERSALIZACION DE GÉNERO	22
2.1. EJE DE INSTITUCIONALIZACIÓN	24
2.2. EJE DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	29
2.3. EJE DE CONSTRUCCIÓN DE ALIANZAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES	31
3. REFERENCIAS	
4. ACRONIMOS	33
AGRADECIMIENTOS	34




▶ INTRODUCCIÓN¹

Este documento es una invitación a adentrarnos en el mundo de la **equidad de género** a nivel organizacional para contribuir a la igualdad **efectiva** de oportunidades para mujeres y hombres, como factor crítico de una sociedad democrática y eje del desarrollo.

Partiendo de la premisa que todas las organizaciones sociales buscan en su hacer y pensar una mayor justicia social hacia las personas y familias de las comunidades, para terminar con las desigualdades y la pobreza, se asume que éstas tienen en su interior una semilla de transformación y, por tanto, que están en el deber de buscar mecanismos propios y colectivos que permitan dicho **cambio social** a favor de la igualdad.

El principio de igualdad se constituye como uno de los pilares básicos de los estados democráticos modernos y del enfoque de desarrollo humano. Su planteamiento y alcance se extiende al campo de la Filosofía, Economía, Política y Derecho.

¹ La propuesta que se presenta a continuación surge del análisis y reflexión conjunta que se ha desarrollado durante el programa (2014-2016) con el apoyo de Trias CAM y las organizaciones de base aliadas: la Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños Productores de Comercio Justo CLAC; la Confederación de Federaciones de la Reforma Agraria Salvadoreña (CONFRAS); la Fundación Agencia de Desarrollo Económico Local (ADEL Morazán); la Fundación para el Autodesarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (FADEMYPE), y la Cooperativa la Red Unión de Mujeres (RUM).



Desde el derecho el principio de igualdad se precisa en sus diversas manifestaciones: igualdad de razas y/o etnias, igualdad entre mujeres y hombres, igualdad para la juventud, igualdad entre nacionales y extranjeros/as, etc. Tiene su concreción en la prohibición de la discriminación por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social.

Pero el hecho de reconocer el principio de igualdad, desde la doctrina jurídica no implica necesariamente la desaparición de todas las discriminaciones. Hace falta modificar las condiciones estructurales que se mantienen, obstaculizando el alcance **real y efectivo** de la igualdad entre grupos, y específicamente entre hombres y mujeres. Es necesario, tal y como nos muestra el enfoque GED (género en desarrollo)², cuestionar el mismo modelo de desarrollo dominante, reclamando un desarrollo humano, sostenible y equitativo. Buscar empoderar a las personas,

grupos y comunidades para superar las desigualdades estructurales, donde hombres y mujeres participen por igual.

Las organizaciones están compuesta de personas con determinados valores y con un alto compromiso y coherencia con el trabajo que desarrollan. Pero a veces esos valores pueden excluir a algunos grupos de población, no permitiendo que participen en igualdad de condiciones en la toma de decisiones. No siempre se logra que todos los grupos de personas se sientan con suficiente voz para decidir sobre el camino a recorrer conjuntamente. Muchos de esos valores son en parte una herencia de la forma en que se fue educado y educada, la cual sigue presente en la sociedad. Por tanto, las organizaciones que buscan mejorar y cambiar la sociedad “hacia afuera”, tienen un compromiso ineludible de mirar también “hacia adentro” y asegurar que todos y todas puedan contribuir en igualdad de condiciones a construir ese camino o ruta de cambio, de acuerdo a

sus necesidades e intereses específicos y estratégicos.

Con este esfuerzo se tratará de mostrar cómo los miedos y resistencias al cambio pueden disminuir si se generan espacios donde todas las personas reflexionan sobre lo que “quieren y esperan” para construir, pensar y sentir, desde el respeto a las diferencias. Esto es lo que vamos a llamar **el Camino o Ruta hacia la Transversalización de género**, dado que la integración de la perspectiva de género es una estrategia gradual.

La invitación a cada mujer y cada hombre es que convirtamos esta ruta en un documento de trabajo vivo, honrando el trabajo y esfuerzo ya realizado, sin olvidar que el camino de la transversalización del género en el accionar práctico de las organizaciones nunca es recto o único. Por tanto, los convidamos a (re)escribir, profundizar y compartir en todo momento los aprendizajes para seguir creciendo.

1

CAJA DE HERRAMIENTAS PARA INCLUSIÓN DE GÉNERO EN ORGANIZACIONES DE BASE





1.1 OBJETIVOS DE LA CAJA DE HERRAMIENTAS



1. Establecer un camino a modo de propuesta coherente y secuencial de pasos que permitan definir el proceso de transversalización del enfoque de género a partir de la experiencia y aprendizajes de las organizaciones que han trabajado con TRIAS CAM, y otras experiencias a nivel nacional e internacional.



2. Definir un marco conceptual mínimo que esté conectado a la práctica de cada paso para permitir una comprensión que de sentido y significado a la propuesta y sus herramientas, así como permita desarrollar una rutina de análisis exhaustivo desde el enfoque de género en desarrollo (GED).



3. Orientar el proceso global para preparar las condiciones necesarias, enfrentar las dificultades y resistencias que surgen en el camino e implementar los cambios necesarios en pro de la igualdad de oportunidades y la equidad de género entre hombres y mujeres.



4. Contribuir a fortalecer las capacidades técnicas y definir los recursos necesarios para aportar en la construcción de un mundo en el que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades de ejercer sus derechos y vivir una vida plena con calidad.



5. Proponer herramientas concretas que ayuden a la transversalización del enfoque de género para fortalecer las capacidades técnicas de las organizaciones.



6. Trascender la transversalización del género hacia transformaciones que supongan una “nueva cosmovisión³ organizacional”.

Este trabajo está dirigido y pensado para cualquier organización de base, cuyo trabajo con mujeres, hombres adultos y jóvenes busque el desarrollo económico equitativo, potenciando iniciativas de desarrollo empresarial productivo desde la responsabilidad y justicia social. En este marco entran una gran variedad de organizaciones, desde ONG's hasta cooperativas de base en las comunidades, las cuales quieran iniciar un proceso de transversalización del género, pero también aquellas otras que ya han iniciado el camino y en cierto modo quieren reflexionar, mejorar o volver a orientar el rumbo.

Dentro de estas organizaciones, va especialmente dirigida a las mujeres y los hombres que la componen, indistintamente

del lugar que ocupan en ella (trabajadores, estructuras de participación y familias).

En este sentido, es necesario realizar una primera parada para comprender que aunque nuestra organización tenga como principal objetivo trabajar con la mujer o el hombre que es miembro de una cooperativa, iniciativa empresarial o asociación, es precisamente en la familia y comunidad de ellos y ellas donde, las propias mujeres empresarias, ven todavía algunos de los techos de cristal más fuertes⁴. Techos que "frenan" por completo el desarrollo y acceso a la igualdad de oportunidades de las mujeres y la equidad de género. Precisamente ser mujeres y querer incorporarse al mundo empresarial de la pequeña empresa, o las cooperativas y/o asociaciones

coloca en el centro del debate la división del mundo productivo y reproductivo y por tanto de quienes deben ser "los y las titulares de derechos" al que las organizaciones deben mirar.

En una iniciativa económica si sólo miramos a la "mujer empresaria" y no a su entorno (esposo, hijos/as) que en definitiva es su "red de vida", estamos dejando que sean ellas nuevamente las que lidien con el conflicto y tensión que provoca cualquier cambio, impactando directamente en la calidad de vida y salud de las mujeres. Es por ello, que esta guía mira más allá del "clásico titular de derechos" y plantea desde su inicio la incorporación de las familias, al menos, en los procesos de formación y sensibilización, así como cuando establecemos servicios de asesoramiento a iniciativas económicas, viendo las "acciones positivas" como acciones transformadoras de las mismas desigualdades de género que se dan en las familias y la comunidad.

Mujer • género • desarrollo


Que las mujeres y sus necesidades de género sean tomadas en cuenta en los planes, programas y proyectos de desarrollo impulsados por gobiernos, ong's, cooperación internacional, etc. Ha tenido un largo recorrido desde mediados del siglo XX.

Mujer en el desarrollo

Un primer enfoque entendido desde el desarrollo, fue el impulsado en los años de pos-guerra en Europa y los Estados Unidos, con el Estado de Bienestar, en este las mujeres eran concebidas solamente en su papel reproductivo. Posteriormente se avanza a un nuevo enfoque de la cooperación de los países del norte hacia países del sur; y estaban relacionados con el tema del crecimiento económico, la redistribución del ingreso y como favorecer a los sectores vulnerables, entre ellos las mujeres. A estas se les visualiza como receptoras pasivas de ayuda alimentaria, por ejemplo, como consumidoras y usuarias de

recursos. Se considera la maternidad como el rol relevante que desempeñan las mujeres, y estas pueden generar recursos complementarios, como el de los animales domésticos o huertos, que se suman modestamente a los de los hombres que son considerados productores y proveedores. En este período también se promueve la planificación familiar, y se responsabiliza a la mujer de limitar la reproducción. Un enfoque posterior, trata de combatir la disparidad de ingresos entre mujeres y hombres, e identifica a las mujeres como las más pobres entre las pobres, pero asignando a la mujer un papel activo en los proyectos productivos, sin abordar su situación de género.





Con el modelo neoliberal, “el enfoque de eficiencia”, se utiliza orientado por el Banco Mundial y el Fondo Monetario internacional como “receta de planificación del desarrollo. En ellas, el tiempo de las mujeres se usa, en gran parte como trabajo no-pago, otorgando cada vez más énfasis a su rol como gestoras comunitarias, pero sin olvidar su creciente participación económica, dadas las urgentes necesidades de sobrevivencia familiar.

Esta visión productivista del “enfoque de la eficiencia” descansa, según Moser (1993), en la elasticidad que tiene el trabajo de las mujeres en su rol reproductivo y de gestión comunitaria, el cual, si bien es cierto satisface necesidades materiales, lo hace a costa de más horas de trabajo y aumento del trabajo no pago”

El enfoque de “Mujer en el desarrollo”, fue auspiciado por la AID, se trata de “integrar a las mujeres y su potencial en el desarrollo, su impulsora fue Ester Boserup. Mujer en el desarrollo “significa la incorporación plena en la corriente principal de la vida pública, en la sociedad contemporánea: al trabajo en la industria, al comercio, a la educación y a la elaboración e implementación de políticas; o lo que es igual, al esfuerzo en pro del desarrollo. De esta manera, se entendió que la marginación de la mujer obstaculizaba el desarrollo para una sociedad más justa, y el ejercicio igualitario de los derechos entre los individuos. Este enfoque se centra en la mujer, en su papel en la sociedad, en su identidad y

en la necesidad de transformar su situación. Dentro de estos planteamientos, el hombre fue dejado de lado, no fue considerado, y, por tanto, no se esperaba que cambiara en sus relaciones familiares ni en el poder que usufructuaba dentro de la sociedad”. Los proyectos de generación de ingresos para las mujeres han sido el lado más visible de este enfoque.

Género en el desarrollo

El concepto de Género en el desarrollo, han sido utilizados en la planificación de las organizaciones sociales, ONG’S, cooperación internacional y gobiernos en los últimos 30 años en los países de América Latina, Asia y África, para promover un desarrollo que tome en cuenta las necesidades de las mujeres y enfrente las desigualdades de género existentes. Este enfoque pone en el centro las relaciones de poder desigual entre mujeres y hombres, las examina y reconstruye. Toma en cuenta que las mujeres realizan dos o tres jornadas de trabajo, que en ellas recae la carga doméstica, que las mujeres sufren discriminación y violencia. El enfoque de “género en el desarrollo (GED), apareció más recientemente, unido a los avances de la teoría feminista, particularmente al desarrollo de los conceptos de género y empoderamiento. La práctica y el amplio registro bibliográfico hicieron evidente que mirar aisladamente a las mujeres -como lo hicieron los enfoques antes reseñados, que surgieron desde la

visión del desarrollo hacia la mujer- tenía limitaciones conceptuales y políticas” .

“El objetivo es el cambio de las relaciones asimétricas e injustas entre los géneros, y el mejoramiento de todas las personas y la sociedad en su conjunto, tanto en términos materiales, como físicos y emocionales, con el objeto de lograr la plena ciudadanía y la democracia social. Esta tendencia plantea que es necesario hacer énfasis en las relaciones sociales entre hombres y mujeres, en las cuales las mujeres han estado sistemáticamente subordinadas. La preocupación se traslada a la construcción social de las diferencias, a visualizar que hombres y mujeres, según procesos ideológicos, históricos, religiosos, étnicos, económicos y culturales, cumplen papeles diferentes en la sociedad. Estas diferencias no son fijas, sino que cambian en cada sociedad, grupo social y cultura,

de acuerdo con el ciclo vital y con otros factores. Es una comprensión holística, que obliga a tener en cuenta, de manera paralela, las relaciones de género que se establecen dentro del hogar, dentro de la familia y en las esferas económica y política”.

“Los conceptos de género y empoderamiento, en cuanto implican compromisos democráticos radicales para remover las asimetrías de poder entre naciones, clases sociales, etnias y, sobre todo, entre hombres y mujeres en el ámbito público. Y, aún más, en cuanto toca fibras personales que significan cambios en la cotidianidad de las relaciones familiares y de pareja, en la esfera privada. Estos dos conceptos apuntan a la transformación de los sujetos y al reconocimiento de los mismos en su fragmentación y diversidad”. “Desde la

perspectiva de género, se ve al Estado en una doble dimensión: como vehículo de cambio y como control sobre la vida de las mujeres. Del planteamiento anterior se deriva que la política pública es susceptible de transformación. Ciertamente, algunos aspectos de ella pueden actuar, y actúan en favor de las mujeres, dentro de coyunturas históricas particulares”.

Este enfoque, promueve el empoderamiento de las mujeres. El empoderamiento, es concebido según Bookman y Morgan como “un proceso dirigido a consolidar, mantener o cambiar la naturaleza y la distribución del poder dentro de un contexto cultural particular”. Así, el empoderamiento puede garantizar que las necesidades, problemas, deseos, de las mujeres sean tomadas en cuenta en las distintas esferas de la vida pública o privada.



¿Qué es el género?:

Es la construcción social que asigna a mujeres y hombres con base en su sexo biológico, una identidad, roles, deberes y derechos diferenciados. También, este concepto alude a la relación de poder entre ellos, porque sobre la base de dicha diferenciación se realiza una desigual asignación y control de los recursos tanto materiales (dinero, tierra, vivienda, etc.) como no materiales (tiempo, ideología, instituciones, normas sociales, símbolos) entre ambos, colocando a las mujeres en una situación desventajosa frente a los hombres.



¿Qué es el enfoque de género?:

Supone tener en cuenta cómo las relaciones de género son construidas socialmente; hombres y mujeres tienen asignados distintos roles en la sociedad, y estas diferencias de género vienen determinadas por factores ideológicos, históricos, religiosos, étnicos, económicos y culturales, generadores de desigualdad.



1.4 ELEMENTOS PARA PONER EN MARCHA ESTA RUTA

Cuando se habla de la Transversalización del enfoque de género⁵ en una organización social, se hace referencia a lograr que la dimensión de género sea parte integrada en los procesos de decisión y gestión de ésta. La igualdad como principio requiere al menos de dos dimensiones para que ésta pase de lo “formal” a ser un principio “real”. En primer lugar, se debe reconocer una igualdad de trato, la cual hace referencia a ser iguales ante la ley, ante las normativas, ya sea este un estado o una organización. No obstante, esta igualdad de trato, si bien resulta una condición necesaria, no es suficiente para alcanzar una situación realmente igualitaria, ya que no permite reducir las diferencias sociales (pre) existentes. Para ello es necesario añadir un tratamiento diferenciado que posibilite

una verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Es ahí donde cobra sentido la aplicación de “acciones positivas” hacia aquellos grupos sociales que han sido desfavorecidos o excluidos de las esferas públicas. Además, desde un enfoque GED es necesario también percibir y abordar estas desigualdades existentes dentro de los modelos y estrategias globales de desarrollo, los cuales deben ser analizados de forma integral para que modifiquen las relaciones y estructuras y así poder ser verdaderamente democráticos y sostenibles.

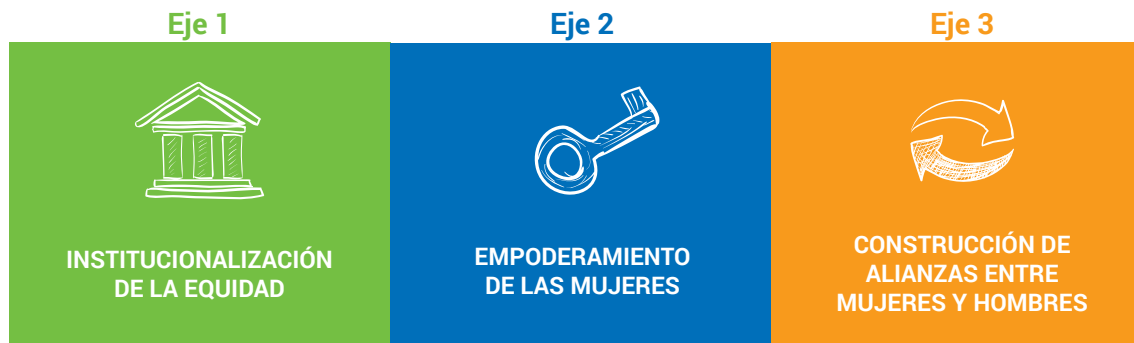
Desde nuestra experiencia añadimos una tercera dimensión, no siempre muy común pero cada vez más necesaria, que es la dimensión de las alianzas entre y para hombres y mujeres, como elemento

necesario para construir un cambio global entre todos y todas.

Ninguna de estas tres dimensiones, por sí solas, logrará una “igualdad de oportunidades y equidad de género” completa ya que necesitamos la combinación de todas ellas. De esta forma pasará de ser considerada como el principio que beneficia solamente a las mujeres, para ser el principio que beneficiará a la sociedad en su conjunto, al contribuir a resolver los desequilibrios estructurales existentes, incorporando el enfoque GED.

En base a ello, a la experiencia construida y a los resultados obtenidos a través del trabajo que Trías CAM y sus copartes han venido desarrollando, se proponen:

3 EJES DE TRABAJO:





La ruta que se propone a continuación está pensada para un plazo de **3 años**

Se organiza en base a los tres ejes de trabajo



Eje 1



Eje 2



Eje 3

En total la "ruta de transversalización del enfoque de género" consta de **20 pasos a seguir**, distribuidos en cada uno de los tres ejes, con **25 herramientas** que ofrecen pequeñas guías en el camino y documentos que amplían el conocimiento.




Cada eje será presentado con una pequeña "ficha" que muestra una breve descripción de éste, sus objetivos, a quien va dirigida y los principales **PASOS A SEGUIR**, los cuales persiguen su propio objetivo dentro del proceso general de "Ruta de transversalización del enfoque de género".

A su vez los pasos a desarrollar tienen su propia **GUÍA METODOLÓGICA** que nos permite contar con los principales "tics" para ponerlos en marcha y que responde principalmente a las siguientes preguntas: qué vamos a hacer, qué queremos conseguir, cómo lo vamos a hacer, quienes lo van a hacer, quienes tienen que participar, así como, una serie de sugerencias metodológicas.

Finalmente, cada paso también contará con diferentes **HERRAMIENTAS** concretas diseñadas para facilitar el trabajo de las organizaciones sociales que se aventuren en esta tarea.

A pesar de que los pasos se encuentran distribuidos en diferentes ejes, realmente éstos se combinan inter-dependientemente entre sí, conformando una única **ruta de transversalización del enfoque de género**, la cual traspasa los límites conceptuales de cada eje creando un efecto de "rompecabezas" donde cada elemento encaja a la perfección. Entre estos 20 pasos, existen algunos que tienen un carácter "transversal" y por lo tanto son comunes a los tres ejes. Estos pasos serán denominados "**pasos puente**" y son los que conectan los tres ejes o dimensiones.

En la siguiente tabla se muestra de manera más visual cada uno de estos elementos para el proceso general de la ruta de transversalización del enfoque de género permitiendo un acceso rápido a cada paso y herramienta.

EJES	PASOS A SEGUIR EN CADA EJE	GUÍA	HERRAMIENTAS (H) E INSTRUMENTOS
 Eje 1	Paso 1. Diálogo político para consensuar el proceso de la Ruta.	¿Qué vamos a hacer? ¿Qué queremos conseguir? ¿Cómo lo vamos a hacer? ¿Quiénes lo van a hacer? ¿Quiénes tienen que participar? ¿Sugerencias metodológicas?	H 1 / Documento de apoyo (link)
	Paso 2. Conformación estructuras de Igualdad de oportunidades y equidad de género		H2 / H3 / H4
	Paso 3. Procesos de formación y sensibilización inicial hacia la estructura conformada		H5
	Paso 4. (Auto) Diagnóstico organizacional Pro igualdad de oportunidades y equidad de género		H6 / H7 / H8 / H9 / H10 / H11
	Paso 5. Socialización del diagnóstico Pro igualdad de oportunidades y equidad de género.		H12 / H13
	Paso 6. Construcción Plan de Trabajo de la transversalización del enfoque de género		H14 / H15
	Paso 7. Diseño Sistema de indicadores de seguimiento al plan de transversalización		H16
	Paso 8. Diseño y elaboración Plan de Comunicación pro Igualdad de oportunidades y equidad de género.		Documento de apoyo (link)
	Paso 11. Elaboración Política de Igualdad de oportunidades y equidad de género -PIEG-		H19
	Paso 12. Presupuesto con enfoque de género		H20
	Paso 13. Construcción del Plan de Acción de la PIEG		H21 / H22
	Paso 18. Revisión de la documentación estratégica y política de la organización		
	Paso 19. Intercambio de experiencias y presentación de buenas prácticas.		H24
Paso 20. Monitoreo y evaluación de la PIEG y su Plan de acción	H25		
 Eje 2	Paso 9. Escuela de Formación para mujeres líderes	¿Quiénes tienen que participar?	H17 / Documento de apoyo (link)
	Paso 10. Fortalecimiento y creación Comités de mujeres adultas y jóvenes.		H17
	Paso 14. Elaboración de Servicios específicos para las mujeres.		H23
	Paso 15. Construcción de Agendas específicas desde las Mujeres.		
 Eje 3	Paso 16. Formación específica para hombres líderes.		H17
	Paso 17. Conformación de estructuras de Igualdad de oportunidades y equidad de género en el nivel local.		H2 / H3 / H4

1.5 EI ORDEN DE LOS PASOS CONSTRUYE EL ROMPECABEZAS DE LA EQUIDAD

En el rompecabezas de la igualdad de oportunidades y equidad de género los diferentes pasos, tienen que encajar para mostrar la fotografía final de la “ruta de Transversalización” que se propone, no obstante, cada organización deberá revisar este documento para establecer un “orden propio”, más adecuado a sus necesidades.

En definitiva, de la combinación de los tres ejes o dimensiones y el orden de sus pasos dependerá el éxito del proceso y los alcances y resultados obtenidos para cada organización. Lo que sí es un hecho, es que este camino se debe construir entre todos y todas, como parte de un proceso de “investigación-acción” desde el inicio. A continuación, se presentan de manera lineal todos los pasos que conforman la “ruta de Transversalización” para que el camino a seguir pueda ser más comprensible:

RUTA DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Paso 1.	Diálogo político para consensuar el proceso de la ruta (EJE 1).
Paso 2.	Conformación estructuras de Igualdad de oportunidades y equidad de género (E.1).
Paso 3.	Procesos de formación y sensibilización inicial hacia la estructura conformada (E.1).
Paso 4.	(Auto) Diagnóstico organizacional pro igualdad de oportunidades y equidad de género (EJE 1).
Paso 5.	Socialización del diagnóstico pro igualdad de oportunidades y equidad de género (EJE 1).
Paso 6.	Construcción Plan de trabajo de la transversalización del enfoque de género (EJE 1).
Paso 7.	Diseño Sistema de Indicadores de Seguimiento al plan de transversalización (EJE 1).
Paso 8.	Diseño y Elaboración Plan de Comunicación pro igualdad de oportunidades y equidad de género (EJE 1).
Paso 9.	Escuela de Formación para mujeres lideresas (EJE 2).
Paso 10.	Fortalecimiento y creación comités de mujeres adultas y jóvenes (EJE 2).
Paso 11.	Política de igualdad de oportunidades y equidad de género -PIEG- (EJE 1).
Paso 12.	Presupuesto con enfoque de género (EJE 1).
Paso 13.	Construcción del Plan de Acción de la PIEG (EJE 1).
Paso 14.	Elaboración de servicios específicos para las mujeres (EJE 2).
Paso 15.	Construcción de Agendas Específicas desde las Mujeres (EJE 2).
Paso 16.	Formación específica para hombres líderes (EJE 3).
Paso 17.	Conformación de estructuras de Igualdad de oportunidades y equidad de género en el nivel local (EJE 3).
Paso 18.	Revisión de la documentación estratégica y política de la organización (EJE 1).
Paso 19.	Intercambio de experiencias y presentación de buenas prácticas (EJE 1).
Paso 20.	Monitoreo y evaluación de la PIEG y Plan de Acción (EJE 1).

Se propone que todos estos pasos sean desarrollados en el plazo de tres años. Si los distribuimos por cada uno de los ejes o dimensiones de transversalización, el cronograma quedaría de la siguiente manera:

RUTA DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

3 AÑOS

Meses

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35



EJE 1: Institucionalización de la equidad

Pasos	Paso 1	Paso 2	Paso 3			Paso 4			Paso 5	Paso 6	Paso 7	Paso 8	Paso 11			Paso 12	Paso 13				Paso 18			Paso 19	Paso 20
-------	--------	--------	--------	--	--	--------	--	--	--------	--------	--------	--------	----------------	--	--	---------	---------	--	--	--	---------	--	--	---------	---------



EJE 2: Empoderamiento de las mujeres

Pasos	Paso 2		Paso 3						Paso 9			Paso 10		Paso 11		Paso 12	Paso 13	Paso 14	Paso 15				Paso 19	Paso 20
-------	--------	--	--------	--	--	--	--	--	--------	--	--	---------	--	----------------	--	---------	---------	---------	---------	--	--	--	---------	---------



EJE 3: Construcción de alianzas entre mujeres y hombres

Pasos	Paso 2		Paso 3									Paso 11			Paso 12			Paso 13			Paso 16			Paso 17	Paso 19	Paso 20
-------	--------	--	--------	--	--	--	--	--	--	--	--	----------------	--	--	---------	--	--	---------	--	--	---------	--	--	---------	---------	---------

! Como se puede observar, existen **7 pasos** que se repiten en los tres ejes. Se denominan: **“pasos puente” (paso 2, 3, 11, 12, 13, 19 y 20)**. Es importante tener estos pasos en la mente, ya que de ellos depende que el ejercicio no sea una forma de trabajo aislado y desvinculado entre sí.

🚩 Se destaca en rojo el **“Paso 11”**, el cual es por excelencia un “paso-puente” al tratarse de la construcción de la Política de Igualdad de oportunidades y equidad de género y ser la frontera que marca el cambio de fase, desde la que prepara la condiciones (fase de inicio) a la fase de implementación de acciones o cambios concretos en el hacer institucional.

En conclusión

Su aplicación secuencial permitirá a las organizaciones desarrollar un análisis detallado y multidimensional para comprender, prevenir y proponer, desde su realidad, nuevas situaciones y propuestas de cambio hacia la Transversalización del Enfoque de género. Lejos de estar pensado como un “recetario”, esta guía y sus herramientas proponen un camino de análisis y reflexión rigurosa sensible al género, que deberá ser permanentemente alimentada desde la práctica y realidad de las propias organizaciones.

1.6 PRINCIPALES DIFICULTADES QUE PODEMOS ENCONTRAR

DIFICULTAD

No ver este proceso como algo global y holístico, creyendo que la transversalización del enfoque de género es algo que sólo afecta a las mujeres y que por tanto las acciones son sólo hacia las mujeres. En realidad esto es un proceso que cambia la organización completa y por tanto no se trata de seguir como siempre, añadiendo una política con un presupuesto adicional, o preguntarnos: “¿cuánto nos va a costar esto, además de lo que ya hacemos?”. Esta es una propuesta que toca las bases sobre las que edificamos nuestro accionar interno y externo.



CLAVE

Otra de las dificultades que ha sido recogida a lo largo de la literatura sobre procesos de transversalización del enfoque de género, ha sido la tendencia a construir discursos impecables y políticas coherentes, pero tener una implementación escasa. Es decir que, realmente no se logre impregnar de forma completa a la organización y a su -saber hacer, ser y sentir- “hacia afuera” y “hacia adentro”, a pesar de lograr desarrollar un discurso impecable.



CLAVE

No se trata de hacer de forma aislada los pasos que contiene cada uno de los ejes sino de seguir un orden integral que traspasa los límites entre los ejes para no perder de vista los objetivos que cada uno de ellos. No debemos olvidar que el éxito de este proceso dependerá de asumir varios principios: *El principio de la “responsabilidad compartida” y por tanto que no puede caer el trabajo y responsabilidad del proceso en un área, unidad o técnica de género. *El principio de eficacia y eficiencia al asumir la necesidad de capacitación relativa a género al personal encargado de ejecutar esta ruta. *Por último, el principio de “equidad en las oportunidades” para poder desarrollar procesos específicos hacia las mujeres.

Una de las formas de evitar cambios que sólo afecten a la superficie es lograr la participación e implicación de todos y todas en un esquema de “ganar-ganar”. Es decir, donde todos y todas nos damos cuenta que nuestra organización cambia a mejor. Es necesario impulsar procesos de aprendizaje organizacional colectivo que desemboquen en unas organizaciones en las que, quienes las integran, asuman su responsabilidad de estar siempre alerta a los impactos desiguales en términos de género que cualquiera de sus acciones puede conllevar y, a buscar la manera de equilibrarlos. Para lograr esa implicación sugerimos mirar con detenimiento el orden propuesto entre los pasos a seguir.



Los temas de género abarcan las características y comportamientos de las personas y sus relaciones, incluyendo relaciones de poder.

Esta guía solo es una herramienta en el proceso de cambiar y cuestionar actitudes, roles y normas tradicionalmente aceptados, que propician las desigualdades entre mujeres y hombres. Crear espacios que promuevan la igualdad de oportunidades y equidad de género y cuestionen el sistema patriarcal son responsabilidades individuales y colectivas. Cada persona tiene que reconocer su responsabilidad personal en las relaciones que tiene con los demás para así construir espacios de igualdad de oportunidades y equidad de género y por tanto de inclusión.

En ese sentido, esta Guía para poner en marcha una “Ruta de Transversalización del enfoque de género” ofrece herramientas para empezar o continuar el debate, construyendo así, un camino conjunto, sabiendo que las estrategias que se presentan no son las únicas vías y no garantizan por sí mismas la integración del enfoque automáticamente sino logramos el compromiso personal, colectivo y político de todos y todas.

2

LOS EJES PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO





2.1 EJE DE INSTITUCIONALIZACIÓN



¿QUÉ SE BUSCA EN ESTE EJE?

En este eje, se pretende generar condiciones en la organización que favorezcan la inclusión de mujeres en toda ella, desde los espacios de toma de decisiones, hasta la cultura organizacional, de manera que todos y todas tengan como base el principio de igualdad de oportunidades y equidad entre mujeres y hombres, no dependiendo “de la voluntad de las personas” sino siendo un objetivo y valor intrínseco de la organización que permea todo su hacer, sentir y ser.

Cuando se habla de la Transversalidad del enfoque de género, se debe diferenciar el proceso global, el cual incluye las tres dimensiones aquí descritas, de la estrategia específica que persigue la aplicación transversal de la igualdad de oportunidades y la equidad de género al interior de una organización a nivel institucional. Por tanto, la institucionalización del enfoque de género, es una parte de la estrategia de transversalización, la cual considera que para conseguir la eliminación de los desequilibrios de género hay que lograr implicar y responsabilizar a todas las instancias organizacionales, y por lo

tanto poner el centro de atención en la organización en sí misma.

Este eje, dentro de un proceso integral de transversalización, supera la concepción de que la igualdad de oportunidades y equidad de género es una cuestión vinculada únicamente a las mujeres. Esta estrategia coloca en el centro la necesidad de un cambio organizacional y desde una mirada de género en Desarrollo (GED).

¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTE EJE?

El objetivo que se plantea con este eje, es lograr que el enfoque de género se pueda extender a toda la organización, es decir se “institucionalice”, para ello se pretende:

- Fortalecer en conocimientos, actitudes y capacidades a las y los participantes para la transversalización del enfoque de género en todo el quehacer de la organización y sobre la equidad de género y el desarrollo.
- Fortalecer la capacidad institucional y las competencias de las personas que trabajan en la organización para mirar y diagnosticar dónde existen posibles

brechas de desigualdad y proponer cambios.

- Fortalecer y sensibilizar sobre la actitud de cambio y justicia social, poniendo en marcha políticas y prácticas institucionales que promuevan la participación equitativa e igualitaria de mujeres y hombres en todos los niveles de la institución.

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO ESTE EJE?

Dado que este eje mira al conjunto de la organización se debe lograr implicar a todos los niveles y áreas de nuestra organización. Esto incluye a todo el personal, administrativo, de mantenimiento, seguridad, equipo técnico y dirección, así como la población o grupos de participación de la organización (es decir la membresía). Poco a poco se debe sumar y no restar, de manera que las personas que no estén convencidas de que salen ganando con emprender este camino se vayan sintiendo escuchadas. Todas y todos deben poder decir cómo quieren su espacio compartido y si les gustaría cambiar cosas para sentirse mejor en su día a día.

¿CUÁLES SON LOS PASOS A SEGUIR PARA ESTE EJE?

Para entender mejor el camino hacia la institucionalización, se va a separar este eje en dos grandes momentos diferenciados. Una fase de inicio o preparación de las condiciones básicas y, una fase de implementación.

FASE DE INICIO


En ella se seguirán una serie de pasos para sentar las bases hacia la transversalización del enfoque de género en la organización. Se trata de una fase donde se promueve el desarrollo del proceso y se crean las condiciones para poder abordar los cambios en las políticas, estructuras y cultura organizacional, buscando así la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres. Para ello se propone realizar los siguientes pasos del conjunto de la Ruta:

- Iniciar con diálogos políticos sobre el enfoque de género, ya que un primer elemento para poder avanzar es el compromiso político explícito con la igualdad de oportunidades y la equidad de género, para eliminar los obstáculos que se oponen y a la vez se asuma la responsabilidad compartida en este proceso de transformación integral (**Paso 1. Reuniones de diálogo político para consensuar el proceso de la Ruta**).
- Crear y consolidar estructuras en pro de la igualdad de oportunidades y la equidad de género, con las cuales empezar a diseñar una ruta propia. El desarrollo de cualquier objetivo necesita una disponibilidad suficiente de recursos humanos y materiales para poder llevarlo a cabo (**Paso 2. Conformación estructuras de Igualdad de oportunidades y equidad de género**).
- Fortalecer ese recurso humano y sus estructuras tanto en sus capacidades internas como en sus habilidades externas. La idea es formar, capacitar y sensibilizar a sus miembros en herramientas de género, al inicio “básicas”, pero también en el enfoque participativo de conducción de una organización (Paso 3. Procesos de formación y sensibilización inicial hacia la estructura conformada).

también se espera empoderar a las mujeres en los espacios de decisión política de la organización y a la vez construir espacios de alianzas entre los hombres y las mujeres que conformarán las estructuras. De manera que es un paso que tocará aspectos de los tres ejes.

Nuevamente, este será el segundo “paso puente” existente en este proceso. Esta primera formación “básica” debe responder en su diseño no sólo al fortalecimiento institucional, sino que al segundo y tercer eje también, empoderando a las

Este será uno de los primeros “pasos puente” mencionado anteriormente. De la consolidación de estas estructuras y su institucionalización



mujeres y creando las alianzas necesarias entre mujeres y hombres para poder avanzar.

- Identificar las dificultades presentes que puede provocar “desigualdades de género” en la organización, mientras se anotan las fortalezas y oportunidades que se abren frente a un nuevo horizonte en función del camino ya recorrido, para desarrollar un plan que garantice los cambios necesarios. Para ello, es imprescindible contar con un conocimiento suficiente acerca de las relaciones entre géneros y de la situación real y condiciones sociales en las que viven hombres y mujeres de la organización y su entorno (comunidad y país). Uno de los pilares de la transversalidad es la consideración del impacto que tienen las actuaciones de las organizaciones sobre las personas, hombres y mujeres, tanto dentro como fuera de ésta (Paso 4. (Auto) Diagnóstico Organizacional Pro Igualdad de oportunidades y equidad de género; Paso 5. Socialización del Diagnóstico Pro Igualdad de oportunidades y equidad de género; Paso 6. Construcción Plan de Trabajo Transversalización del Enfoque de género.
 - Realizar investigaciones y análisis con relación a los diversos ámbitos de la organización. Para ello hay que empezar a generar datos fidedignos y estadísticas que recojan información relevante tanto para los hombres como para las mujeres. Para ello se debe aprender “cómo” medir los
- cambios (Paso 7. Diseño Sistema de Indicadores de Seguimiento al Plan de Transversalización).
- Desarrollar una estrategia de comunicación que permita otra forma de comunicar, reflexionar e involucrar a todos y todas, además de permitir socializar el proceso al conjunto de la organización haciéndolo de esta manera más democrático (Paso 8. Diseño y Elaboración Plan de Comunicación Pro Igualdad de oportunidades y equidad de género).
 - Contar con una de las herramientas más importantes que cualquier Organización debe tener en su caminar por la transversalización del enfoque de género: la Política de Igualdad de oportunidades y equidad de género y su Plan de Acción, que marcan el futuro de la organización (Paso 11. Elaboración Política de Igualdad de oportunidades y equidad de género -PIEG- ; Paso 12. Presupuesto con **enfoque de género**; **Paso 13. Construcción del Plan de acción de la PIEG**). Estamos ante el tercer, cuarto y quinto “paso-puente”. Ya que del trabajo realizado en los tres ejes se debe lograr visibilizar el tipo de acciones específicas y generales que cada organización se compromete a realizar y dar seguimiento. Acciones que deben estar orientadas a cambiar las “desigualdades” identificadas durante el trabajo de investigación-acción.

FASE DE IMPLEMENTACIÓN

Es aquí donde se cruza el límite hacia la segunda fase: la fase de implementación. En ella se asume la responsabilidad de generar cambios concretos para eliminar las desigualdades y propiciar la igualdad entre mujeres y hombres. Se trata de la fase donde, una vez identificados los cambios que han de realizarse, se determina cómo realizarlo a través de acciones concretas. Es en este momento donde se puede pensar en acciones o estrategias para ir deshaciendo las resistencias personales y colectivas que todo cambio despierta. Para ello se propone continuar con:

- Revisar, ahora sí de forma exhaustiva, las normativas y aspectos organizacional, que favorecen la participación con equidad, revisando la documentación que rige el funcionamiento de toda la organización, así como su filosofía. (Paso 18. Revisión de la documentación estratégica y política de la Organización).
 - Intercambiar las experiencias exitosas y buenas prácticas que se han dado no sólo en este eje, sino en los tres (**Paso 19. Intercambio de experiencias y presentación de buenas prácticas**). El sexto "paso-puente", el cual debe reconocer y difundir los aprendizajes exitosos de los tres ejes.
 - Finalmente, la necesaria "Evaluación", la cual permita monitorear y dar seguimiento al Plan de la Política. Aunque lo colocamos al final de la Ruta, más bien es un paso que debe aparecer intermitentemente cada final de año. Para ello se construirán herramientas que permitan ese seguimiento anual para que al final de todo el proceso se pueda definir un nuevo plan de cambios a realizar. (**Paso 20. Monitoreo y evaluación de la PIEG y su Plan de Acción**).
- Este será el séptimo y último paso-puente, ya que esta evaluación debe incluir un análisis específico por ejes.

RESUMEN

Se presentan en la siguiente tabla los pasos a realizar a lo largo de este primer EJE:

Paso 1	Reuniones de diálogo político para consensuar el proceso de la Ruta.
Paso 2	Conformación estructuras de Igualdad de oportunidades y equidad de género.
Paso 3	Procesos de formación y sensibilización inicial hacia la estructura conformada.
Paso 4	(Auto) Diagnóstico Organizacional Pro Igualdad de oportunidades y equidad de género
Paso 5	Socialización del Diagnóstico Pro Igualdad de oportunidades y equidad de género.
Paso 6	Construcción Plan de Trabajo Transversalización del Enfoque de género.
Paso 7	Diseño Sistema de Indicadores de Seguimiento al Plan de Transversalización.
Paso 8	Diseño y elaboración Plan de Comunicación Pro Igualdad de oportunidades y equidad de género.
Paso 11	Elaboración Política de Igualdad de oportunidades y equidad de género -PIEG-.
Paso 12	Presupuesto con Enfoque de género.
Paso 13	Construcción del Plan de Acción de la PIEG.
Paso 18	Revisión de la documentación estratégica y política de la organización.
Paso 19	Intercambio de experiencias y presentación de buenas prácticas.
Paso 20	Monitoreo y evaluación de la PIEG y su Plan de Acción

Dentro de ellos, como ya se ha mencionado, están los denominados pasos-puente que son:

Paso 2	Conformación estructuras de Igualdad de oportunidades y equidad de género.
Paso 3	Procesos de formación y sensibilización inicial hacia la estructura conformada.
Paso 11	Elaboración Política de Igualdad de oportunidades y equidad de género -PIEG-.
Paso 12	Presupuesto con enfoque de género.
Paso 13	Construcción del Plan de acción de la PIEG.
Paso 19	Intercambio de Experiencias y presentación de buenas prácticas
Paso 20	Monitoreo y Evaluación de la PIEG y su Plan de Acción



¿QUÉ SE BUSCA EN ESTE EJE?

Como se muestra en el anterior eje, la transversalidad del enfoque de género, parte de la asunción de un doble enfoque de actuación y de gestión, el cual conjuga la integración de la perspectiva de género en el conjunto de la organización con medidas específicas dirigidas a las mujeres.

Este eje hace referencia a aquellas “Políticas Específicas de Igualdad de oportunidades y equidad de género”, las cuales han supuesto a lo largo de la historia el instrumento político – institucional, empresarial o cultural- a través del cual se han ordenado de forma más o menos coherente la ejecución de las medidas o actuaciones dirigidas a favorecer la participación de las mujeres en la sociedad.

En este eje se partirá de la premisa de que la participación de las mujeres es necesaria en todas las fases de toma de decisiones, y que es un requisito indispensable para garantizar que se tengan en cuenta sus intereses y necesidades estratégicas y prácticas. Participación que no tan sólo depende de “cuotas” sino de un largo recorrido de

empoderamiento y recuperación de los saberes ancestrales entre las mujeres para entablar un nuevo diálogo transformador. Planteamiento este último estrechamente ligado al “Enfoque de capacidades” desarrollado por Martha Nussbaum⁶, que valoriza, junto al bienestar de las personas, su “empoderamiento” como base para la mejora de la posición social, participación, toma de decisión y autoestima personal.

¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTE EJE?

A través de este proceso se pretende contribuir al “empoderamiento” de las mujeres desarrollando un proceso mediante el cual, las mujeres adquieran las capacidades y competencias, así como deconstruyan las creencias y actitudes limitantes, para tomar un creciente poder y control sobre sus propias vidas. No hay que olvidar que para que las mujeres logren su empoderamiento no sólo se debe considerar que deben tener iguales capacidades, acceso a las oportunidades y disfrutar de seguridad, sino que además deben disponer de los medios para

tener acceso a ellos y de esta manera poder elegir y tomar decisiones sobre su vida. El empoderamiento proviene de lo “interno”, de las personas mismas, no es otorgado por otros. El empoderamiento es un proceso que representa un cambio a través de un período de tiempo. Por todo ello, en este eje se pretende:

- La toma de conciencia sobre las desigualdades sociales que se han construido alrededor de la identidad de género.
- La construcción de una auto confianza crítica, personal y colectiva para la construcción de alianzas entre mujeres.
- Garantizar el desarrollo de mecanismos que permitan visibilizar las necesidades e intereses de las mujeres y hombres que están en la organización, o con quienes trabajamos, para que queden reflejadas en las acciones.
- El desarrollo de habilidades, capacidades y herramientas técnicas y políticas para mejorar las opciones y oportunidades, así como el acceso y control de los recursos y los medios de producción.

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO ESTE EJE?

A todas las mujeres asociadas a cooperativas, miembros de asociaciones, pero también “compañeras”, “madres” y/o “hijas” de los asociados. Ya que no podemos olvidar que son ellas al fin y al cabo quienes sostienen todo el sistema de cuidados sin el cual, sería imposible que sus “compañeros”, “padres”, “hijos” participarán de lleno en la actividad empresarial.

¿CUÁLES SON LOS PASOS A SEGUIR PARA ESTE EJE?

En esta caja se debe pensar en primer lugar en desarrollar un proceso de formación sistemático y de calidad. Este proceso de formación debe ser un proceso de “toma de conciencia” para visibilizar y desnaturalizar las desigualdades sobre las cuales ha sido

construida la identidad de género, pero a la vez con él se debe poder identificar las necesidades a mediano y corto plazo para tener mayor acceso a una igualdad de oportunidades y equidad de género. Es importante además que esta apuesta educativa esté orientada a construir nuevas alianzas y sororidades⁷ entre mujeres, así como fortalecer su participación política en los espacios mixtos y de toma de decisiones en las organizaciones, a través de agendas propias, pero también con la incorporación de dichas agendas en las agendas comunes.

Dentro de este eje, los pasos a seguir son:

- **Profundizar en procesos de formación y sensibilización** más especializados y técnicos (*Paso 9. Escuela de formación para mujeres lideresas*).

- **Conformar y fortalecer más Comités de Mujeres y Mujeres Jóvenes al interior** (*Paso 10. Fortalecimiento y Creación Comités de Mujeres Adultas y Jóvenes*).
- **Desarrollar medidas específicas y programas que impulsen la equidad entre los grupos que más necesitan recuperar su “poder”,** de acuerdo a sus necesidades (*Paso 14. Elaboración de servicios específicos para las mujeres y Paso 15. Construcción de agendas específicas desde las mujeres*).

No olvidemos que, aunque solo se han incluido en el eje anterior, aquí se ponen en marcha también los 4 “pasos puentes” que se han explicado previamente.

Dentro de este eje, los pasos a seguir son:

RESUMEN

Se presentan en la siguiente tabla los pasos a realizar a lo largo de este segundo EJE:

Paso 9	Escuela de formación para mujeres lideresas.
Paso 10	Fortalecimiento y creación Comités de Mujeres Adultas y Jóvenes.
Paso 14	Elaboración de servicios específicos para las mujeres.
Paso 15	Construcción de agendas específicas desde las mujeres.



¿QUÉ SE BUSCA EN ESTE EJE?

Esta dimensión hace referencia a la necesidad del reconocimiento de las “diferencias” como principio que funda precisamente la igualdad. Aunque pareciera paradójico es necesario reconocer a la humanidad como diversa, desde cada construcción identitaria, sin que ello signifique un tratamiento discriminatorio a nivel social, político o económico.

En definitiva, este eje garantiza pasar de un planteamiento de “igualdad entre los sexos” a la “igualdad de género”. Desde esta mirada, el principio de igualdad ya no puede ser sólo que las mujeres sean tratadas iguales y que participen en igualdad de oportunidades, entrando en los ámbitos y roles de los que históricamente se han visto excluidas, sino que se trata de construir un nuevo modelo de relaciones sociales entre mujeres y hombres que aporte mayor calidad y que reconozca la diversidad incluso dentro de los mismos géneros “hombre” y “mujer”, por tanto se trata de añadir “la equidad de género”. Es por ello que este enfoque “pro-equidad”, equivale a lo que llamamos en esta ruta

“igualdad de oportunidades y equidad de género”.

Para ello es necesario construir un proceso que parta de la “deconstrucción” de los mandatos sociales basados en la desigualdad y las normatividades excluyentes para posteriormente establecer alianzas entre generaciones y entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones, para favorecer una cohesión desde el descubrimiento de que todos y todas salimos ganando cuando nos transformamos y buscamos nuevas “cosmovisiones organizacionales conjuntas”.

¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTE EJE?

Dentro de este eje, se persiguen los siguientes objetivos:

- Reconocer el “género” como una construcción social donde existen modelos hegemónicos que se imponen invisibilizando las diferencias y desigualdades en su interior.
- Valorar la diversidad de estilos de liderazgo y de relaciones

interpersonales en el ámbito laboral y a desmontar los sistemas de privilegios que tenían como referente implícito un modelo de masculinidad tradicional.

- Reconocer la necesidad de construir espacios de cambio y transformación a partir de un diálogo respetuoso, horizontal y de construcción colectiva.

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO ESTE EJE?

A todos los hombres, técnicos, directivos, asociadas y/o empleados de las cooperativas o asociaciones, pero también a los “hijos” y “esposos” de las asociadas y/o miembros, los cuales están presentes en los espacios formales e informales del día a día de la organización, especialmente en la vida de las mujeres.

¿CUÁLES SON LOS PASOS A SEGUIR PARA ESTE EJE?

Dentro de este eje, los pasos a seguir son:

- **Profundizar en procesos de formación específicos (sólo de hombres)**, que se vincule con el proceso de formación y empoderamiento de las mujeres (paso 9) y que establezca momentos

de intercambio y encuentro para construir nuevos liderazgos, donde hombres y mujeres, además de la juventud, integren el valor de la igualdad de oportunidades y equidad de género como parte de su construcción social, comprendiendo que es una construcción conjunta y no una confrontación, donde ya no podemos seguir “siendo” a costa de que las mujeres no tengan un espacio en igualdad de oportunidades y equidad de género

(Paso 16. Formación específica para hombres líderes).

- **La conformación de estructuras de igualdad de oportunidades y equidad de género en el nivel local (paso 17).**
Al igual que en el anterior eje, no se puede olvidar que en este también existen los 4 “pasos puentes” ya explicados en el Eje 1.

Al igual que en el anterior eje, no se puede olvidar que en este también existen los 4 “pasos puentes” ya explicados en el Eje 1.

RESUMEN

A modo de resumen, se presentan en la siguiente tabla los pasos a realizar a lo largo de este tercer EJE:

Paso 16	Formación específica para hombres líderes.
Paso 17	Conformación de estructuras de igualdad de oportunidades y equidad de género en el nivel local



3

ACRÓNIMOS

ADEL Morazán: Fundación Agencia de Desarrollo Económico Local

CLAC: Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños Productores de Comercio Justo

CONAMYPE: Comisión Nacional de la Micro y la Pequeña Empresa.

CONFRAS: Confederación de Federaciones de la Reforma Agraria Salvadoreña

ECOSOC: Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas

EFR: Empresa familiarmente responsable

FADEMYPE: Fundación para el Autodesarrollo de la Micro y Pequeña Empresa

GED: Género en Desarrollo

MED: Mujeres en el Desarrollo

LIE: ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres

LEIV: Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres

OBs: Organizaciones de Base

ONG: Organización No Gubernamental

PEI: Plan Estratégico Institucional

POA: Plan Operativo Anual

PROCOMES: Asociación de Proyectos Comunales de El Salvador

PIEG: Política de Igualdad de oportunidades y equidad de género.

RRHH: Recursos Humanos

RUM: Cooperativa Red Unión de Mujeres

TRIAS CAM: TRIAS Centroamérica, Organización No Gubernamental. (https://www.facebook.com/pg/trias.centroamerica/about/?ref=page_internal)



4

REFERENCIAS

2 El enfoque GED parte del análisis de las relaciones entre mujeres y hombres en situaciones determinadas, añadiendo otras posiciones vitales como la pertenencia a un grupo social, étnico, de edad..., y busca donde existen “desigualdades”. A la par de la identificación de posiciones de “subordinación”, promueve la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de género y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo. Implica que las necesidades de las mujeres, y los grupos “excluidos” dejen de ser analizadas aisladamente para ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones. Para ello integra a los grupos en la búsqueda de las soluciones, incluyendo la satisfacción de las necesidades prácticas de género para asegurar la alimentación, vivienda, agua y autosuficiencia económica, mediante el “empoderamiento” de los colectivos en desventaja, específicamente de las mujeres. El enfoque GED, cuestiona el modelo de desarrollo dominante, reclamando un desarrollo humano, sostenible y equitativo. Busca la superación de las desigualdades estructurales a través del poder de movilización de los grupos y comunidades.

3 Cosmovisión es la manera de ver e interpretar el mundo. Se trata del conjunto de creencias que permiten analizar y reconocer la realidad a partir de la propia existencia. Puede hablarse de la cosmovisión de una persona, una cultura, una época, etc.

4 <https://lanochedelosinvestigadores.fundaciondescubre.es/2013/09/11/quieres-saber-por-que-hay-un-techo-que-frena-el-desarrollo-de-la-mujer-te-lo-contamos-en-la-noche-de-los-investigadores-de-la-universidad-de-jaen/>

5 Parafraseando a Barbara Stiegler, ella nos muestra que, si pudiéramos comparar los procesos de toma de decisiones de una organización con las trenzas del cabello, en el pasado se habría trenzado el cabello con las hebras de lo “apropiado”, la “viabilidad” y el “análisis de coste-beneficio”. La pregunta de cómo las mujeres se verían afectadas, surgiría al final del proceso. En consecuencia, se colocaría un pequeño lazo al final de la trenza. El cambio con el mainstreaming de género es que ahora se quiere que la cuestión de relaciones de género sea una de las hebras primordiales de la trenza en sí, entretrejida a lo largo de ella, y ya no el lazo del final. How gender enters the mainstream - concepts, arguments and practical examples of the EU strategy on gender mainstreaming, Bonn, 2001 Electronic ed.: Bonn : FES Library, 2001

6 <http://otrodesarrollo.com/desarrollohumano/GoughEnfoqueCapacidadesNusbaum.pdf>

7 <http://www.mujerpalabra.net/pensamiento/analisisfeminista/sororidad.html>

BIBLIOGRAFÍA

Eguren, I. (2010), Teoría de Cambio, Un enfoque de pensamiento acción para navegar en la complejidad de los procesos de cambio social, Hivos, Guatemala.

Lamas, M. (2003), El Género, La construcción cultura de la diferencia sexual. Universidad Nacional Autónoma de México, México

Macdonald, M. Sprenger E y Dubel Ireen. (2010), Género y Cambio organizacional, Tendiendo puentes entre la política y práctica, Real Instituto para el Trópico, Holanda.

Penrose, C. Buckley. (2007), Organizaciones de Productores, Guía para el desarrollo de empresas rurales colectivas. Oxfam, Barcelona.

El Rosario

Vinos
Artesanales
de frutas

100%
Naturales

Elaborados por mujeres
que buscan su autonomía
económica.





AGRADECIMIENTOS

Trias Centroamérica quiere expresar su agradecimiento a las referentes, colaboradoras de ADEL MORAZÁN, CLAC, CONFRAS y RUM, copartes del programa de cooperación en El Salvador, quienes han contribuido a la construcción de este producto, así como también al funcionamiento y puesta en marcha de las experiencias que nutren esta caja de herramientas en sus propias organizaciones desde el espacio del Proceso Estratégico Conjunto de Inclusión y Género. Ellas son: Raquel Barahona, Mélida Ávila, Ruth Mártir, Rubidia Escobar, Eva Sánchez, Esmeralda Cabrera.

Trias reconoce y agradece al equipo técnico multidisciplinario que ha puesto sus competencias y experiencia en función del desarrollo de la Caja de Herramientas por sus aportes específicos en el marco del fortalecimiento organizacional inclusivo de las mujeres: Esmeralda Cabrera por su rol articulador y por el aporte en el desarrollo organizacional y económico para mujeres productoras y empresarias de pequeña escala; Rubidia Escobar por sus aportes en el componente organizacional y de redes de productores agrícolas de multinivel, Mélida Ávila en el empoderamiento económico empresarialidad femenina en el sector de la microempresa.

Los agradecimientos se extienden a las organizaciones copartes de El Salvador, de membresía mixta, por su aporte desde la puesta en práctica, mediante deliberaciones, talleres y reflexiones con membresía productora – empresaria de pequeña escala ya sea para el diseño y evaluaciones de programa. Agradecimientos a las personas representantes o directivas quienes, producto de estas deliberaciones y reflexiones, han asumido compromisos para echar a andar nuevas prácticas de cultura organizacional más saludables e igualitarias a favor de las mujeres, tanto al interior de su organización como en los procesos dirigidos a su membresía y grupos meta.

San Salvador, 25 de octubre de 2017.

PUBLICADO POR TRIAS CENTROAMÉRICA
PROCESO ESTRATÉGICO CONJUNTO DE INCLUSIÓN DE GENERO

Referentes por organizaciones salvadoreñas participantes:

Asociación de Desarrollo Económico Local de Morazán (ADEL Morazán)
MÉLIDA AVILA

**Coordinadora latinoamericana y del Caribe de los pequeños
productores y trabajadores del comercio justo**
RUBIDIA ESCOBAR

Confederación de la Reforma Agraria Salvadoreña
RAQUEL BARAHONA

Asociación Cooperativa Red Unión de Mujeres, de R.L.
RUTH MÁRTIR

Trias Centroamérica
Asesora para el Desarrollo Organizacional, Género e Inclusión
ESMERALDA CABRERA

Trias Centroamérica
Coordinación de Programas
ROSALINA CORNEJO

Colaboración técnica externa
Charo Hernández
Cristina Martínez

Estilo de ilustración: Marta María Díaz

Fotografía: Isabel Corthier

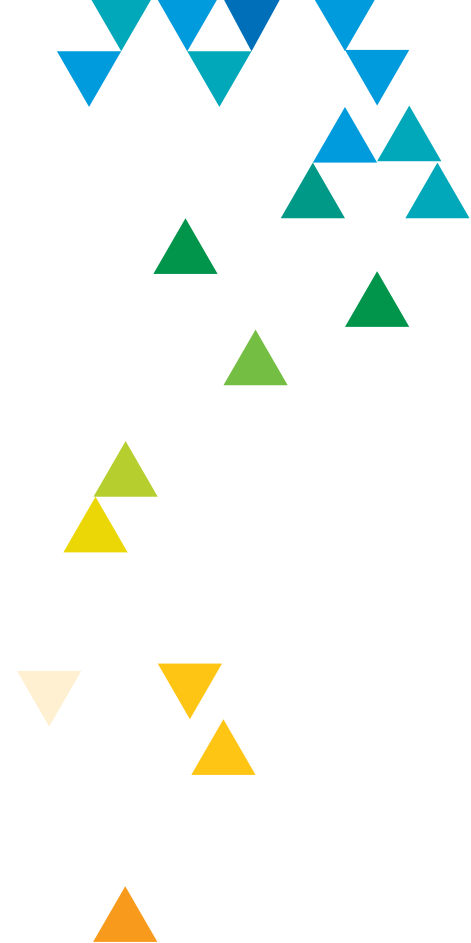
OSKR publicidad
Diseño, diagramación y adaptación de ilustración

© Programa “Conectar, empoderar, y transformar a favor de un mundo más inclusivo y sostenible”.

Limitación de responsabilidad. Este material es un producto del componente 1, orientado a promover organizaciones inclusivas, y donde las organizaciones de base, de productoras o empresarios de pequeña escala contribuyen a una sociedad donde todas y todas participen por igual. Programa de cooperación “Conectar, empoderar y transformar a favor de un mundo más inclusivo y sostenible” apoyado técnica y financieramente por Trias con fondos de Gobierno Belga. Las gráficas e imágenes son propiedad exclusiva de las respectivas fuentes y no podrán ser usadas con ningún fin salvo con permiso previo de la fuente.







[www.trias.ngo / en](http://www.trias.ngo/en)

CENTROAMÉRICA

Trias Centroamérica 

