



técnicas
y herramientas

¿QUÉ CONTIENE EL MÓDULO 4?

En el Módulo 4 están reunidas un conjunto de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas en el proceso de incorporación del enfoque de género en los instrumentos de política pública municipal.

Las técnicas y herramientas que se presentan en este módulo, son aquellas que están referidas en el Módulo 3, en la sección denominada Guía Metodológica y que contiene la descripción de los pasos metodológicos. En esta sección se hace referencia precisa a las técnicas y herramientas recomendadas para desarrollar cada uno de los instrumentos de política municipal, integrando el enfoque de género.

Las técnicas, acompañadas de las herramientas que se recomienda utilizar, se presentan agrupadas en cuatro apartados:

1. **Taller:** una técnica para aprender – haciendo
2. **Grupos focales:** técnica para investigación cualitativa
3. **Técnica de investigación documental y de campo**
4. **Reunión de trabajo** para tomar decisiones

Además, se ha considerado necesario incluir en este módulo otras herramientas útiles para ampliar el marco de referencia sobre los temas de género y gestión municipal, como lo es un glosario con terminología básica para entender la equidad de género y un listado de recursos bibliográficos y sitios en el internet.

MÓDULO 4

Técnicas y herramientas

La incorporación del enfoque de género en los instrumentos de política pública, requiere además de un marco conceptual y de una metodología, que ya fueron planteadas en los capítulos anteriores, de una serie de técnicas y herramientas que permitan desarrollar las fases y pasos establecidos en la propuesta metodológica de manera flexible, para adaptarse a las especificidades de los lugares y las personas involucradas.

Para la aplicación de las técnicas y herramientas, debe recordarse que implementar el enfoque de género no es una receta o un ejercicio neutral. Es necesario antes de aplicar las técnicas, que éstas las entendamos como un conjunto de procedimientos, y las herramientas sean consideradas como instrumentos que facilitan el desarrollo de esos mismos procesos. Por eso, es necesario hacer algunas consideraciones sobre su aplicación:

- Se trata de iniciar o profundizar un proceso de cambio cultural que sienta las bases para abrirse a nuevos conocimientos sensibles al género.
- Se trata de crear habilidades para cambiar las dinámicas de género que persisten en la gestión y el quehacer municipal.
- Se trata de reflexionar y analizar sobre pautas de actuación individual y colectiva que favorecen la desigualdad y discriminación por razones de género.

Cada técnica o herramienta empleada, debe contribuir a romper paradigmas que en la mayoría de los casos sólo son percibidos al visibilizar sus efectos, reflejados en las prácticas y comportamientos de las personas y de la municipalidad. Esto hace importante reconocer las particularidades en cada municipio, tanto en el ámbito institucional, como en los posibles aliados dentro y fuera de la Alcaldía, que pueden hacer avanzar en el cruce entre género y gestión municipal.

Considerando lo expresado en los párrafos anteriores, las técnicas y herramientas que se presentan tienen, además de los usos que objetivamente se les asigna, los siguientes propósitos:

a) En la dimensión personal: sensibilizar sobre la importancia de hacer cambios personales en los esquemas mentales sobre las diferencias de género (conceptos, explicaciones, justificaciones) y en la construcción genérica de que son portadores las autoridades y el personal de las municipalidades.

b) **En la dimensión institucional:** demostrar cómo hay expresiones de género en el trabajo cotidiano que se realiza desde la municipalidad, presentando evidencias de cómo se expresan o se reproducen prácticas discriminatorias por razones de género, que mantienen inequidades y brechas entre las mujeres y los hombres del municipio.

c) **En la dimensión social:** Habilitar a las personas involucradas en la aplicación de las técnicas y herramientas, para identificar iniciativas y estrategias que contribuyan a la equidad de género, en cualquier espacio o sector del municipio en que actúen.

El paquete de técnicas presentadas, son ampliamente reconocidas y utilizadas en experiencias de educación participativa y en la investigación social. Sin embargo, el valor agregado está en cómo fueron utilizadas para implementar una propuesta metodológica que parte de un enfoque actualizado de las temáticas de género y gestión municipal, que compromete al gobierno municipal a liderar el proceso de cambio de las relaciones de género entre mujeres y hombres, a través de instrumentos de política pública diseñados por las autoridades y el personal de las municipalidades, en consulta y con la participación de representantes de instituciones, mujeres y hombres líderes en el municipio.

Las técnicas y sus respectivas herramientas han sido agrupadas en cuatro apartados:

1. **Taller:** una técnica para aprender haciendo.
2. **Grupos focales:** técnica para investigación cualitativa.
3. **Técnica de investigación** documental y de campo.
4. **Reunión de trabajo** para tomar decisiones.

Listado de técnicas y herramientas utilizadas para elaborar o incorporar enfoque de género en política municipal

Técnica/herramienta	Usos
Taller. Una técnica para aprender haciendo	Transmisión y elaboración de conocimientos.
	Recoger la experiencia previa de las y los participantes.
	Identificar el enfoque de trabajo.
	Producción de insumos para definir lineamientos e identificar acciones.
	Socializar propuestas y recoger observaciones y recomendaciones.
	Complementar diagnóstico municipal.
	Promover la participación y el debate sobre género y municipalismo.
	Identificar problemas y seleccionar alternativas para diseño de ordenanzas y proyectos municipales.
	Consultas de soluciones a problemas.
	Análisis específico del quehacer municipal.
	Definición de estructura de política.
Socializar propuesta de ordenanza.	

Carta metodológica de taller	Planificación de los contenidos temáticos.
	Organizar el uso de tiempo e identificar responsabilidades.
	Describir los procedimientos y recursos necesarios.
Dinámicas para pensar en grupo	Reflexión sobre identidad de género.
	Reconocimiento de inequidades de género.
	Identificación de acciones positivas.
	Procesos que deben de hacer los gobiernos municipales para disminuir inequidades en el municipio.
Grupos focales. Técnica para investigación cualitativa	Obtener información cualitativa.
	Analizar diagnóstico municipal.
	Profundizar conocimientos sobre el quehacer municipal y sus áreas de trabajo.
	Recolección de información de diagnóstico.
Técnica de investigación documental de campo	Orientar la recolección de información de prediagnóstico.
	Orientar la recolección de información de diagnóstico.
	Organizar la información recolectada.
Entrevista semi-estructurada	Recoger información para prediagnóstico y diagnóstico.
Entrevista en profundidad	Identificar las acciones en las áreas del quehacer municipal.
	Establecer oportunidades y resistencias o limitaciones para implementar acciones de género.
	Recoger información para prediagnóstico y diagnóstico.
Batería de indicadores básicos para elaborar un diagnóstico municipal con enfoque de género	Identificar variables claves en las brechas de géneros.
	Establecer medidas para conocer cambios y comportamientos.
	Como base para seguimiento y evaluación de las intervenciones para la equidad de género.
Reunión de trabajo para tomar decisiones	Discusión de propuestas.
	Analizar implicaciones de pasar de política a plan.
	Elaborar plan de acción.
	Definición de la estructura del plan de acción.
	Apoyar la formulación del presupuesto.
Formatos para sistematizar información	Dar de una manera rápida y sintética la información relevante.
Memorias de las reuniones	Como relato fiel y sintético de las ideas más importantes de una reunión, taller o actividad.

1. TALLER: UNA TÉCNICA PARA APRENDER-HACIENDO

La técnica del taller de “aprender-haciendo”, es una modalidad del proceso enseñanza-aprendizaje, en la que las y los participantes, después de informarse sobre lo que implica la articulación de género y municipalismo, aplican estos conocimientos y producen insumos para, en este caso, formular instrumentos de política pública en los municipios, sean éstos: Una política municipal para la equidad de género, un plan de acción, el presupuesto municipal, una ordenanza o un proyecto municipal.

El taller permite que todas las personas estén al mismo nivel de participación – no hay jerarquías – y tienen la posibilidad de expresar sus opiniones sin temor, esto propicia que los aportes sean variados y muy ricos en contenido.

Las herramientas que permiten la transmisión, la visualización, producción y devolución de insumos son las más indicadas a la hora de echar a andar un taller. Estas herramientas también son conocidas como recursos didácticos y son de dos tipos: Por una parte los materiales que se van a usar en el taller y por otra, las prácticas pedagógicas para la transmisión y elaboración de conocimientos. Las prácticas pedagógicas recomendadas para el taller son: La exposición dialogada, la visualización con tarjetas (Metaplan), el trabajo de grupos y la plenaria.

La exposición dialogada: Es una práctica pedagógica interactiva, en la que el o la facilitadora traslada conocimientos a las y los capacitandos y éstos a su vez, preguntan, opinan, reflexionan y hacen observaciones sobre el tema expuesto.

El Metaplan: Es una metodología grupal que permite visualizar, mediante tarjetas de colores, los diferentes aportes de las y los participantes en talleres. Para una mejor comprensión de esta metodología, se recomienda el documento “El Metaplan. Metodología Eficiente y Eficaz para Lograr Objetivos con Participación Grupal” de Miguel Ternera y Lucía Fuentes, que está colocado en el sitio web [http:// www.cgr.go.cr/ifs/files/public/documentos/capacitacion](http://www.cgr.go.cr/ifs/files/public/documentos/capacitacion).

El trabajo de grupos: Funciona como un equipo pequeño que no excede de siete personas, que analiza un material específico y a partir del análisis realizado, hace un ejercicio, ya sea de validación, de crítica o de aplicación de los conocimientos adquiridos en la jornada de trabajo.

La plenaria: Es el espacio para la discusión en la que participan todas las personas asistentes al taller, sirve para tomar acuerdos sobre los aportes que los grupos hacen, expresar diferencias, aceptar o rechazar propuestas, entre otras.

Usos:

- Transmisión y elaboración de conocimientos.
- Recolección de la experiencia previa de las y los participantes. Identificación del enfoque de trabajo.
- Producción de insumos para definir lineamientos e identificar acciones.
- Socialización de propuestas y recolección de observaciones y recomendaciones.
- Complementar diagnóstico municipal.
- Promover la participación y el debate sobre género y municipalismo.
- Identificación de problemas y selección de alternativas. Consultas de soluciones a problemas.
- Análisis específico del quehacer municipal.
- Definición de estructura de política.
- Socialización de propuesta de ordenanza.

Materiales:

- Pliegos de papel, plumones, tarjetas de colores, revistas, carteles, presentaciones multimedia, artículos para lectura, lista de chequeo, etc.

Consideraciones:

Para que un taller cumpla con los objetivos que se esperan, es necesario tener en cuenta una serie de criterios, tales como:

¿A quién va dirigido el taller?

Este aspecto es de importancia, ya que aquí se define cómo se abordarán los temas a tratar, aquí hay que tomar en cuenta:

- Qué tipo de grupo es: hombres, mujeres o mixto.
- Relación que existe entre las y los participantes con la municipalidad.
- Nivel de escolaridad.
- Edades de las y los participantes.
- ¿Hay personas con necesidades especiales?
- ¿Cuántas personas van a estar presentes?

¿Los recursos didácticos son los adecuados?

Partiendo de que se han escogido los temas a desarrollar, hay que tener en cuenta los recursos que se van a emplear, ya que éstos deben responder a las necesidades propias de cada taller:

- Las exposiciones tienen una duración adecuada.
- Hay suficientes materiales (papel, plumones, tarjetas, etc.) para el trabajo de grupos y las dinámicas.
- Las presentaciones multimedia son claras y precisas.
- Los cartelones están diseñados de modo que brinden la información necesaria para las y los capacitandos.
- Los documentos de apoyo son los necesarios y suficientes.

¿Dónde se va a desarrollar el taller?

Con la idea de mejorar el aprovechamiento del taller, hay que poner atención en los locales donde se realizará.

El espacio, sea éste un salón de reuniones, aula escolar, al aire libre u otros, cuenta con las condiciones mínimas para desarrollar el taller:

- ¿Hay suficiente espacio para movilizarse?
- ¿Es accesible para la mayoría de personas?
- ¿Se cuenta con energía eléctrica para usar equipos de proyección. Hay ventilación e iluminación suficiente?
- ¿Hay posibilidad de darle alimentación a las personas?

¿Quién va a facilitar el taller?

Un aspecto fundamental para el éxito de los talleres, radica en la figura del o la facilitadora, quien debe tener entre sus características personales, entre otras:

- Conoce a fondo el tema que se va a tratar.
- Es entusiasta del tema y lo comparte de manera creativa. Tiene habilidad para ordenar los aportes del grupo.
- Tiene la capacidad de mediar en los conflictos y de cohesionar al grupo.
- Organiza la logística de modo que no haga falta recursos. Ayuda a resolver las situaciones especiales que se presenten.
- Cree que no hay conocimientos acabados, no lo sabe todo.

A) Carta metodológica de taller. Ejemplo: «ELIGIENDO UN ENFOQUE»

Objetivo/propósito:

Las y los participantes conocen los diferentes enfoques de género, visiones de gestión municipal y eligen los que consideran más apropiados.

Resultado:

A partir del análisis de la información recibida, las personas participan para formular la política municipal para la equidad de género.

Lugar:

Fecha:

Tema /Actividad	Procedimiento	Recursos /Materiales	Responsable	Tiempo
Presentación de participantes.	Dinámica de presentación.			
Conocer los cambios conceptuales y su aplicación práctica, en el tema de género como de la gestión municipal.	Se utilizará la exposición dialogada.	Exposición multimedia computadora, cañón de proyección.	Equipo de facilitación	30 minutos
Análisis de artículo sobre enfoques de género y gestión municipal.	Trabajo de grupos	Artículo, papelógrafos plumones, tarjetas	Todas las personas participantes	30 minutos
Devolución del análisis y elección de enfoque.	Plenaria	Papelógrafos	Todas las personas participantes	60 minutos

Herramientas:

A partir de las consideraciones antes mencionadas, se diseña el taller usando la herramienta fundamental para organizar el contenido del mismo: La carta metodológica. Un ejemplo de sus elementos fundamentales se muestra arriba. Al momento de la elaboración de la carta, se deben tener definidos los temas o actividades, el procedimiento para llevarlas a cabo, los recursos o materiales necesarios, responsable de cada actividad y tiempo para desarrollarlas. Además, es el momento de establecer las dinámicas a emplear, ya sea para presentación, animación o para pensar en grupos*.

En este apartado se presenta un ejemplo de formato de carta metodológica y dos dinámicas para pensar en grupo, ambas herramientas fueron empleadas en la experiencia piloto previa a la elaboración de este manual.

B) Dinámicas para pensar en grupo

Las dinámicas para pensar en grupo son actividades grupales lúdicas o juegos, cuyo objetivo es generar reflexión a través de la recreación. Estas actividades grupales deben tener mucho movimiento y pueden utilizarse con varios propósitos. En los procesos de elaboración de las PMEG, se utilizaron, entre otras, dos dinámicas: “El Derecho al Chocolate” y “De Sexo a Género”, que demostraron ser herramientas valiosas para provocar la reflexión grupal sobre los temas de interés para la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas, las cuales se describen a continuación:

El Derecho al Chocolate

Propósito: Identificar quién es responsable de generar las condiciones para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Materiales: 1 barra de chocolate, una bolsa de chocolates pequeños, una silla o banco y tres personas.

Procedimiento: -La silla o banco se coloca al frente de todo el grupo de participantes, se seleccionan tres de ellos: una mujer u hombre o dos personas del mismo sexo pero con diferencias físicas evidentes (alto y bajo, fornido y delgado), estos serán la representación de ambos géneros en la sociedad y el otro u otra será la o el representante del Estado.

La persona-Estado, se para sobre la silla o banco, sacando considerable ventaja a las otras dos personas que representan a la sociedad y que se colocan frente a él o ella, viéndose de frente una con la otra porque esta ahí, a la disposición de todas las personas. En ese momento alza el chocolate lo más alto posible y a la cuenta de tres indica que pueden tomarlo.

En esta parte de la dinámica pueden darse diferentes situaciones, dependiendo de las condiciones físicas y la actitud de las y los participantes: El hombre fácilmente tome el chocolate, la mujer tome fácilmente el chocolate o exista una pelea ardua para obtener el chocolate entre el hombre y la mujer.

* Más sobre este tema: *Manual para la Formación de Facilitadora/Promotoras en Organización y Planificación de Talleres*, Programa Educación para la Igualdad, CEMUJER, El Salvador, 1999 y *Vamos a jugar otra vez*, Equipo Maíz, El Salvador, 2003.

En cualquiera de estos casos, quien facilita debe dirigir a todas las personas participantes, preguntas como las siguientes: ¿Qué pasó, si ambos tienen igual derecho?, ¿Por qué pasa esto?, ¿Qué haría usted para que ambas personas tengan iguales oportunidades para tomar el chocolate?

Con base en las respuestas dadas, el o la facilitadora debe ir guiando a las y los participantes a reflexionar sobre: ¿Qué pasa en la sociedad cuando las leyes no toman en cuenta las diferencias existentes entre los sectores de la población?, en este caso, las mujeres y los hombres son el Estado, o en este caso, el Gobierno Municipal el encargado de generar las condiciones para que toda la sociedad tenga igualdad de oportunidades. A cada respuesta que ayude a esta reflexión se le regala un chocolate, aprovechando todas las respuestas para ir identificando la necesidad de acciones afirmativas o positivas y la importancia que el Gobierno Municipal en este caso, asuma la responsabilidad de elaborar instrumentos de política pública que contribuyan a generar condiciones de igualdad entre los géneros.

La persona-Estado anuncia que todas y todos los habitantes del territorio tienen el derecho constitucional de comer chocolate, porque está ahí, a la disposición de todas las personas. En ese momento, alza el chocolate lo más alto posible y a la cuenta de tres indica que pueden tomarlo.

En esta parte de la dinámica pueden darse diferentes situaciones, dependiendo de las condiciones físicas y la actitud de los participantes: El hombre fácilmente tome el chocolate, la mujer tome fácilmente el chocolate o exista una pelea ardua para obtener el chocolate entre el hombre y la mujer.

En cualquiera de estos casos, quien facilita debe dirigir a todas las personas participantes, preguntas como las siguientes: ¿Qué pasó, si ambos tienen igual derecho?, ¿Por qué pasa esto?, ¿Qué haría usted para que ambas personas tengan iguales oportunidades para tomar el chocolate?

Con base en las respuestas dadas, el o la facilitadora debe ir guiando a las y los participantes a reflexionar sobre: ¿Qué pasa en la sociedad cuando las leyes no toman en cuenta las diferencias existentes entre los sectores de la población, en este caso las mujeres y los hombres, es el Estado o en este caso, el Gobierno Municipal el encargado de generar las condiciones para que toda la sociedad tenga igualdad de oportunidades. A cada respuesta que ayude a esta reflexión se le regala un chocolate, aprovechando todas las respuestas para ir identificando la necesidad de acciones afirmativas o positivas y la importancia que el Gobierno Municipal en este caso, asuma la responsabilidad de elaborar instrumentos de política pública que contribuyan a generar condiciones de igualdad entre los géneros.

Por medio de esta dinámica las personas identifican inequidades de género existentes en la sociedad y posibles soluciones para disminuir las brechas de género entre los hombres y las mujeres.

Al finalizar, se hace una ronda de reflexiones en torno a lo que sucedió en el marco de la dinámica. La persona que facilita hace alusión a la importancia que tienen las políticas públicas para contribuir a resolver problemas que afectan a todos los miembros de una comunidad.

De Sexo a Género

El propósito de esta dinámica es que las y los participantes se den cuenta de que son portadores de una construcción genérica, construida a lo largo de nuestras vidas.*

En esta dinámica, a partir del cambio en los roles de mujeres y hombres, se ayuda a identificar cómo la cultura asigna características, costumbres y formas de actuación, diferenciadas por el hecho de nacer mujer u hombre, a partir de una serie de preguntas sobre cómo actuarían en situaciones cotidianas de la vida.

Para empezar con la dinámica, se separa a las mujeres en un grupo y a los hombres en otro grupo y se les reparte a cada grupo tres tarjetas con preguntas (pueden ser más dependiendo del tiempo de que se disponga), las preguntas entregadas al grupo de mujeres deben partir de "suponga que es un hombre" y las tarjetas entregadas al grupo de hombres debe partir de "suponga que es una mujer". Se recomienda que las tarjetas sean de diferentes colores para distinguirlas con facilidad, cada pregunta tiene tres respuestas: Alternativa A, B, o C. Además, se le entrega a cada participante tres cartoncitos con las letras A, B y C, se recomienda que sean de colores diferentes, que servirán para que los participantes respondan a las preguntas.

Los grupos deben ubicarse espalda con espalda o de tal manera que no vean las mujeres las respuestas de los hombres, ni éstos las de ellas. La indicación que se les imparte es que en el grupo que inicia (mujeres u hombres) uno de sus integrantes lea en voz alta una de las preguntas de su grupo y que contesten de inmediato (de 3 a 5 segundos cada pregunta).

Si se trata del grupo de hombres, éstos deben contestarlas levantando el cartoncillo con la respuesta (A, B o C) seleccionada "suponiendo que es una mujer", las cuales se registran en un papelógrafo. El grupo de mujeres que está ubicado en el salón de tal manera que no pueden ver la respuesta de los hombres, deben contestar la misma pregunta desde su condición de mujeres, y se registran las respuestas dadas bajo las mismas instrucciones que se les dio a los hombres. Al terminar de contestar las preguntas, se analizan las respuestas que dieron los hombres y las mujeres en cada una, tomando en cuenta que han sido contestadas de acuerdo a cómo los hombres creen que las mujeres actuarían y las mujeres cómo actuarían los hombres. Ejemplos de preguntas que pueden incluirse son las siguientes:

1. Suponga que es una mujer: A una mujer viuda o madre soltera, con hijos pequeños le conviene:

- A) Encontrar marido
- B) Conseguir un empleo
- C) Mudarse con sus parientes

2. Suponga que es un hombre: Se divorció o separó de su compañera de vida recientemente. Ud. considera que esto es:

- A) Un desastre en su vida
- B) Un cambio en su vida
- C) De nuevo la libertad

3. Suponga que es una mujer: Está pasando cerca de un grupo de hombres y todos le silban. ¿Cómo se siente?

- A) Halagada
- B) Avergonzada
- C) Molesta

4. Suponga que es un hombre: ¿Qué cosa hace usted mejor que la mayoría de las mujeres?

- A) Pensar cuidadosamente
- B) Manejar un auto
- C) Hablar de política

* Esta dinámica es la recreación de un juego llamado Sexi Coop, un juego de sexo a género, elaborado en el marco del Programa género en cooperativas, de la Alianza Cooperativa Internacional (ICA). República Dominicana, 1990.

5. Suponga que es una mujer: Si su esposo o compañero de vida progresa en su trabajo. ¿Qué hace?

- A) Le daría celos
- B) Le haría sentir orgullosa
- C) Se siente parte del éxito

6. Suponga que es un hombre: Su esposa le dice que se haga cargo de la casa. Usted le dice:

- A) Encantado
- B) De ninguna manera
- C) Quizá podemos ahorrar para contratar ayuda

7. Suponga que es una mujer: Está viendo con su familia una película con violencia doméstica. ¿Qué hace?

- A) La sigue viendo callada
- B) Hace comentarios sobre esa situación
- C) Manifiesta su posición frente a eso

8. Suponga que es un hombre: Mientras usted da una charla a las mujeres de una asociación, se da cuenta de que tiene el zipper abajo. Usted:

- A) Lo ignora
- B) Trata de esconderlo
- C) Sonríe y lo sube

9. Suponga que es una mujer: Usted busca mejores posibilidades de crédito y facilidades para poder trabajar, pero en su organización eso sólo es posible en actividades que hacen usualmente los hombres. ¿Qué hace?

- A) Se conforma e ingresa a una actividad que sea para mujeres
- B) Le pide a su esposo que ingrese
- C) Trata de cambiar las cosas

10. Suponga que es un hombre: ¿Lo peor de ser hombre es?

- A) Mantener la imagen de macho
- B) Quedarse calvo
- C) Sacar la basura

11. Suponga que es una mujer: ¿Se sentiría más incómoda si?:

- A) Se confiesa con una mujer sacerdote
- B) Debe confiar su carro a una mujer mecánico
- C) Debe confiar su defensa a una abogada

12. Suponga que es un hombre: Un borracho en la calle lo llama "maricón", usted:

- A) Lo ignora
- B) Lo golpea
- C) Le tira un beso

2. GRUPOS FOCALES: TÉCNICA PARA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

El grupo focal lo conforman personas con características y experiencias similares, con conocimientos especializados en un tema específico sobre el que se pretende reflexionar. De acuerdo a la modalidad de preguntas, el grupo focal puede ser: No estructurado y semi-estructurado.

Tipos de grupos focales:

No estructurado. Este tipo tiene como guía una temática de discusión en el que las y los participantes determinan en gran medida el rumbo y contenido de la discusión, no siempre es el más acertado, porque puede dejar de lado aspectos que se consideren importantes para el equipo que facilita la formulación de los instrumentos de política pública.

Semi estructurado. Este tipo implica desarrollar una guía de preguntas generadoras, que motiven a la discusión, hay un orden lógico y permite a la vez, reflexionar ampliamente dentro de los temas consultados. Esta última modalidad es la que se recomienda para este proceso.

Usos:

Guía de preguntas, papelógrafos, plumones, grabadora, lápiz, tarjetas.

Para que esta técnica sea útil para los fines de este manual y cumplir las recomendaciones de los especialistas en esta metodología cualitativa*, se recomienda que el grupo focal se constituya de la siguiente manera:

Las personas que los forman tienen conocimientos similares sobre lo que se va reflexionar, sea esto un ámbito de intervención municipal o un sector/área de desarrollo en el territorio.

Se reúnen exclusivamente para una o varias jornadas, pero no son un grupo de trabajo permanente.

El número de participantes debe oscilar entre cinco y diez personas.

La jornada de trabajo debe tener un máximo de dos horas.

Debe contarse con una o un moderador.

Obtener información cualitativa para el diagnóstico. Analizar diagnóstico municipal.

Profundizar conocimientos sobre el quehacer municipal y sus áreas de trabajo.

Identificar acciones de cada área de la municipalidad.

* Para mayor información puede verse "Manual práctico de: Investigación social con Enfoque de Género", Susana García Corral, Red de Mujeres por la Unidad y el Desarrollo, El Salvador, 1999.

Materiales:

Al momento de iniciar la reunión con el grupo focal, la facilitadora o facilitador después de presentar el objetivo del encuentro y el tema a discutir, orienta la discusión con base en una guía de preguntas generadoras, sobre las que se discute y se sacan conclusiones; sin olvidar que el papel del o la facilitadora es dinamizar la discusión y evitar que alguna de las personas monopolice el uso de la palabra.

Herramientas:

La herramienta básica para conducir un grupo focal para los fines de este manual, son las preguntas generadoras, entre las cuales se pueden señalar:

a) Con personas vinculadas a un ámbito de intervención de la municipalidad, por ejemplo servicios públicos, deportes y recreación, administración y finanzas.

¿Qué tipo de acciones pueden realizarse desde su ámbito de trabajo para disminuir inequidades de género en el municipio?

¿Qué se necesitaría en la municipalidad para llevar adelante las acciones identificadas?

b) Con personas vinculadas a un sector o área de desarrollo del municipio (salud, educación, etc.) o bien con liderazgo comunitario:

¿Qué tipo de iniciativas apoya la municipalidad en su sector o comunidad?

¿Qué iniciativas tendría que apoyar en su sector o comunidad la municipalidad para mejorar la situación de mujeres y hombres en condiciones de equidad?

Si se considera conveniente intentar arribar a consensos, se puede usar la visualización de las ideas centrales aportadas por los participantes, registrándolas en papelógrafos o en tarjetas. En este caso, se sugiere que haya otra persona además del o la facilitadora que se concentre únicamente en esto. Pero si se estima necesario, la conversación puede grabarse, si las personas están de acuerdo o no se sienten incómodas con la grabación.

3. TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL Y DE CAMPO

Usos:

Recolección de información para el prediagnóstico, base del diseño metodológico para incorporar enfoque de género a los instrumentos de política pública municipal.

Recolección de información para el diagnóstico municipal con análisis de las relaciones de género.

Organizar la información documental y de campo recolectada. Materiales:

Copias de boleta para recolección de datos, formatos digitalizados para organizar la información recopilada, grabadora y casetes, lápiz, libreta de notas.

Consideraciones:

En el marco de este manual se recomiendan dos metodologías de investigación:

a) La investigación documental, que permite:

Conocer el contexto general del municipio en que se desea trabajar.

Contar con un prediagnóstico para conocer las características generales de la gestión política y administrativa en las municipalidades y los instrumentos normativos con que cuenta: políticas, ordenanzas, presupuestos, programas o proyectos especiales.

Identificar las acciones de participación ciudadana que se hacen en la localidad.

Recopilar datos como: Número de empleadas y empleados, división administrativa (áreas, departamentos, unidades, gerencias), proyectos municipales, organización social existente, ONG's y OG's que actúan en el territorio, acciones de desarrollo en ejecución.

Encontrar datos históricos, económicos, geográficos, demográficos del municipio.

b) La investigación de campo, indispensable para:

Recoger datos, tabular y organizar información cuantitativa y cualitativa, tanto en el ámbito rural como urbano.

Contar con información directa de fuentes públicas y privadas, de ONG's y OG's, en temas como: seguridad ciudadana, educación, salud.

Recopilar datos e informaciones que produce la municipalidad, tales como: registro familiar, catastro inmobiliario y comercial, organizaciones sociales, uso de espacios públicos y deportes.

Identificar las principales brechas de género existentes entre mujeres y hombres.

Organizar, sistematizar y establecer comparaciones entre los datos compilados.

Ambos procesos requieren de herramientas para recoger los datos e informaciones, la investigación documental a través de fuentes secundarias y la investigación de campo de fuentes primarias.

Herramientas:

Se convierten en herramientas sumamente útiles las páginas Web de instituciones productoras de estadísticas y las vinculadas al municipalismo y al desarrollo local, tales como: Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local FISDL, Fundación Guillermo Manuel Ungo FUNDAUNGO, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador COMURES, Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal ISDEM, Dirección General de Estadísticas y Censos DIGESTYC, entre otras.

En este apartado se destacarán las herramientas para la recolección de información:

- 1) Fuentes primarias, es decir la que se hace –in situ– en el lugar, con las y los actores involucrados en el quehacer municipal y en el municipio. Por ejemplo, para el prediagnóstico y el diagnóstico municipal, la herramienta utilizada es la entrevista que se utiliza para obtener información de las autoridades y jefaturas de las municipalidades, representantes de instituciones y líderes y lideresas locales.
- 2) Fuentes secundarias de información, también deben ser utilizadas, y son todas aquellas que pueden obtenerse de libros, investigaciones municipales, y otros documentos que se consideren necesarios, sean éstas documentales o tomadas de la Internet. De estas fuentes, pueden tomarse los datos referentes a la demografía y geografía de los municipios.

En el caso de la búsqueda de información municipal, son de gran utilidad las fuentes primarias, tanto para información cuantitativa como cualitativa, se trata de ir profundizando en la información obtenida en las fuentes secundarias y para conocer temas que no han sido estudiados, tales como el comportamiento de las relaciones de género de la localidad. Es importante visitar a las instituciones del Gobierno Central que tienen presencia en el municipio y que producen información estadística sobre los servicios que prestan al municipio, como el Sistema Básico de Salud Integral –SIBASI– y la dirección departamental del Ministerio de Educación –MINED–, entre otras.

A partir del concepto básico de la entrevista, como un encuentro previamente concertado con las personas para tratar un asunto o tema específico, entre dos o más que permita conocer las ideas o planteamientos de la persona entrevistada, es la herramienta que se recomienda tanto para el prediagnóstico como en el diagnóstico municipal, en especial la entrevista semi-estructurada y la no estructurada o en profundidad, tal como se explican a continuación:

A) Entrevista semi-estructurada

En primer lugar, este tipo de entrevista con las autoridades municipales, o en su defecto con el o la secretaria municipal, debe ser guiada por las preguntas que permitan completar los datos que se consignarán en el prediagnóstico, si la persona entrevistada no conoce la información solicitada, en esa misma entrevista se deben definir quiénes del personal municipal van a brindarla.

ENTREVISTA PARA PREDIAGNÓSTICO MUNICIPAL

1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

- 1.1. ¿Cuál es el organigrama o estructura orgánica con la cual funcionan actualmente?
- 1.2. ¿Cuál es la distribución y cantidad del personal con que cuentan por nivel organizativo?
- 1.3. ¿Existe un sistema de planificación: tienen plan de desarrollo, elaboran planes anuales de trabajo, programas o proyectos? ¿O sólo se establecen prioridades a través del presupuesto?

2. GESTIÓN POLÍTICA

- 2.1. ¿Con qué políticas sociales cuenta?
- 2.2. ¿Existe política de género o alguna plataforma de las mujeres con la que estén trabajando?
- 2.3. ¿En algún momento han considerado trabajar el tema de género como asunto de interés municipal?

3. PARTICIPACIÓN CIUDADANA

- 3.1. ¿Existen organizaciones sociales: cuántas y cuáles, son locales o nacionales que trabajan en el municipio?
- 3.2. ¿Hay organizaciones de mujeres trabajando?
- 3.3. ¿Qué trabajos realiza la municipalidad con las organizaciones locales u otras ONG's que trabajan en el municipio?
- 3.4. ¿Qué actividades de participación ciudadana promueve el municipio?

4. PRESENCIA DE ORGANISMOS DEL GOBIERNO CENTRAL

- 4.1. ¿Qué instancias del Gobierno Central existen en el municipio?
- 4.2. ¿La municipalidad realiza trabajos conjuntos con algunas de ellas, cuáles y en qué?

Como se puede apreciar, la entrevista semi-estructurada tiene un guión amplio de preguntas que recolectan lo que se espera conocer; puede incluir preguntas abiertas, pero el orden de éstas tiene una lógica determinada, que responde al tipo de información que se quiere obtener.

Otro ejemplo de entrevista semi-estructurada utilizada para obtener información cualitativa de los líderes y lideresas comunitarias, se aprecia a continuación:

CUESTIONARIO PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN POR COMUNIDAD, CASERÍO O CANTÓN

1. ¿En su comunidad hay más mujeres que hombres?
2. ¿Los niños y niñas de su comunidad que van a la escuela son?
Todos
Muchos
Pocos
3. ¿Cuáles cree que son las causas por las que algunos niños y niñas no van a la escuela?
4. ¿De qué se enferman más los hombres de la comunidad?
5. ¿De qué se enferman más las mujeres de la comunidad?
6. ¿A qué edad salen embarazadas por primera vez las mujeres de su comunidad?
7. ¿Hay muchos niños sin el reconocimiento del padre en su comunidad?
8. ¿Hay casos de violencia en los hogares de su comunidad?
9. ¿Las mujeres de la comunidad que trabajan fuera de la casa, qué tipo de empleo tienen?
10. ¿Los hombres de la comunidad que tienen empleo fuera de la comunidad, qué trabajos realizan?

B) Entrevista en profundidad

La entrevista a profundidad es muy útil cuando, además de obtener informaciones, se desea llegar a propuestas después de un proceso lógico de análisis de la información de que es o son portadores los y las entrevistadas. Se hacen preguntas abiertas para guiar la discusión o reflexión del tema, lo que permite que la conversación sea más flexible y de esta forma puedan hacerse otras preguntas que se consideren pertinentes para aclarar o precisar una información o idea expresada.

Esta herramienta sirve para el trabajo con autoridades y personal de todos los niveles organizacionales de la municipalidad (nivel normativo, nivel ejecutivo, nivel asesor, nivel de apoyo y nivel operativo).

En el proceso de elaboración de instrumentos de política pública se recomienda utilizarla para: Analizar las funciones y actividades que desarrolla el personal municipal respecto a los establecidos en la normativa existente (acuerdos municipales, leyes y reglamentos que rigen a unidades y comisión), identificar la sensibilidad y voluntad del personal para trabajar por la equidad de género, establecer las áreas de actuación de la municipalidad, establecer acciones de género que puedan desarrollarse desde cada unidad o comisión. También, puede ser usada para recolectar información cualitativa útil en diagnósticos y prediagnóstico sobre la situación municipal.

Un ejemplo de entrevista a profundidad es la sostenida con empleados y encargados de las comisiones del Concejo Municipal, para solicitar información sobre las funciones y actividades que desarrolla la unidad o comisión a que pertenece la persona entrevistada, con el objetivo de confrontar en ese momento con el manual de funciones, los acuerdos, leyes y reglamentos municipales que influyan o afecten las actividades de la misma unidad o comisión. Sobre la base de las respuestas, se profundiza a partir de nuevas preguntas sobre las oportunidades que se tienen desde su unidad o comisión para implementar acciones en el marco de políticas públicas que contribuyan a la equidad entre mujeres y hombres; esta reflexión lleva a identificar las resistencias o debilidades que tengan para implementar las acciones, de esta forma los empleados y jefes de cada unidad o comisión establecen claramente las acciones posibles de realizar desde su unidad o comisión de trabajo.

El cuestionario de entrevista a profundidad, que guíe la entrevista descrita anteriormente, puede ser:

- 1. ¿Cuáles son las funciones y actividades que realiza a diario en su trabajo?**
- 2. ¿En el marco de sus funciones y actividades, cómo se puede contribuir desde sus unidades o comisión a la equidad entre las mujeres y los hombres del municipio?**
- 3. ¿Qué resistencias o limitaciones internas o externas puede encontrar la unidad o comisión para implementar acciones para contribuir a la equidad de género?**
- 4. ¿Qué acciones puede desarrollar desde su unidad o comisión para la implementación de instrumentos de política pública que mejoren la situación de mujeres y hombres en condiciones de equidad entre los géneros?**

Luego de finalizada la entrevista, la información obtenida puede ser sistematizada en la matriz de oportunidades, resistencias y acciones, como la que se sugiere a continuación, que es de gran utilidad para sintetizar y ordenar la información, que puede ser utilizada para diseñar un plan de acción o identificar ideas de proyectos municipales, entre otros.

MATRIZ DE OPORTUNIDADES, RESISTENCIAS Y ACCIONES

Oportunidades

Darle seguimiento e identificar el porcentaje de maternidad precoz en el municipio.

Incidir en la erradicación de la paternidad irresponsable, asentando a niños y niñas solamente con nombre de padre y madre.

Resistencias

Resistencia de los padres a reconocer a los hijos.

Resistencia de las madres a proporcionar el nombre del padre.

Acciones

Crear un proyecto especial para la prevención de la paternidad irresponsable.

Establecer una campaña de concientización de la población sobre la importancia de la paternidad responsable y la prevención de la maternidad precoz.

C) Batería de indicadores

Para contar con un diagnóstico municipal, que contenga información con variables claves para identificar cómo se encuentran las brechas entre los géneros en temas de importancia para el desarrollo municipal, se sugiere utilizar una batería de indicadores básicos para la elaboración de diagnóstico en materia de género.

Todo indicador está vinculado a la o las variables que se quieren medir o investigar, son las medidas que servirán para conocer los cambios, el comportamiento, un aspecto o área de interés, en el caso de las políticas públicas son indispensables como herramientas de seguimiento y evaluación de las acciones que se implementan a partir de un instrumento de política municipal, sea éste una PMEG, un plan de acción para la equidad de género, un presupuesto con enfoque de género o un proyecto para disminuir inequidades de género.

El procedimiento parte de identificar las posibles fuentes de información que requiere esta herramienta, puede ser: Estadísticas nacionales, información municipal, así como de instituciones del gobierno central que tienen presencia en el municipio (educación, salud, seguridad pública, juzgados, etc.). Cuando se han identificado las fuentes, se hacen visitas de campo para recoger la información necesaria para tener la línea de base de los indicadores que se quieren rastrear, siempre la entrevista semiestructurada es de gran ayuda.

Levantada la información, se formulan los indicadores identificados que servirán de base para el seguimiento y la evaluación.

A continuación, se sugiere una batería de indicadores básicos para conocer la situación y posición de la mujer respecto del hombre y viceversa.

Para que los indicadores sean objetivamente verificables, es recomendable que las fuentes consultadas sean confiables y reconocidas nacionalmente. Es recomendable oficializar la solicitud de la información mediante cartas firmadas ya sea por

la alcaldía municipal o por la institución que esté apoyando la formulación de los instrumentos de políticas públicas. Si la información municipal no está desagregada por sexo, es necesario hacerlo personalmente o bien apoyados por el personal de la unidad organizacional que produce la información que se esté procesando y establecer el compromiso de que seguirán haciéndolo.

Batería de indicadores básicos para elaborar un diagnóstico municipal con enfoque de género

Indicadores básicos	Posible fuente de información	Indicador a partir de la información disponible
Población municipal urbana y rural por sexo	DIGESTYC	
Evolución de la población (1992-2004)	DIGESTYC, preguntar por SIBASI	
Estructura etárea desagregada por sexo	DIGESTYC	
Hogar y jefatura de hogar de mujeres y hombres	DIGESTYC	
Proporción de hogares pobres, en extrema pobreza y no pobres	DIGESTYC	
Participación económica, cifras absolutas de población activas y tasas de participación por sexo	DIGESTYC	
Desempleo, tasa de desempleo por sexo	Preguntar si existe información desagregada por sexo del desempleo. FISDL-DIGESTYC	
Propietarios de inmuebles por sexo	Alcaldía Municipal (urbana), CNR (rural y urbana)	
Propietarios de negocios y comercios contribuyentes a las Alcaldías	Catastro Municipal	
Analfabetismo por sexo	Departamental del MINED	
Cifras absolutas de matrícula primaria por sexo	Departamental del MINED	
Rendimiento escolar de repetidores y abandono por sexo	Centros escolares del municipio (públicos y privados)	
Cifras absolutas de matrícula secundaria por sexo	Departamental del MINED	
Número de empleados municipales por sexo	Alcaldía	
Número de miembros del Concejo Municipal por sexo	Alcaldía	
Número de jueces y juezas por sexo	Municipio	
Número de ADESCOS en el municipio	Alcaldía Municipal	
Cifras de directivos y directivas de ADESCOS desagregadas por sexo	Alcaldía Municipal	
Existencia de organizaciones locales y comunales de mujeres	SIBASI	
Tasa de mortalidad infantil por sexo	SIBASI	
Proporción de desnutrición infantil por sexo	SIBASI	
Mortalidad materna	SIBASI	
Uso y tipo de anticonceptivos utilizados	SIBASI	
Enfermedades consultadas por sexo	SIBASI	
Principales causas de muerte por sexo	SIBASI	
Policía por habitante	Delegación PNC, subdelegación PNC, puesto policial municipal, cuerpo de agentes municipales	
Cifra de policías por sexo	Delegación PNC, subdelegación PNC, puesto policial municipal, cuerpo de agentes municipales	
Proporción de población que recibe remesa	DIGESTYC	

4. REUNIÓN DE TRABAJO PARA TOMAR DECISIONES

Usos:

Tomar acuerdos, decisiones y compromisos. Reflexionar sobre un tema y hacer propuestas.

Acordar calendario y horario de trabajo con las unidades organizacionales de la estructura orgánica de la alcaldía, instituciones y con las y los líderes locales.

Definir las responsabilidades que se asumen por cada uno de los actores involucrados en el diseño de políticas públicas.

Los encargados o involucrados en la toma de decisiones en el ámbito municipal conozcan las implicaciones de las políticas públicas (el alcalde o alcaldesa, concejo municipal, jefaturas de la alcaldía, representantes de instituciones, lideresas y líderes locales).

Materiales:

Agenda estructurada, matrices para sistematizar los acuerdos y decisiones (calendarización de reuniones y eventos, matriz de planificación operativa, etc.).

Consideraciones:

Una reunión de trabajo es un espacio de discusión abierta, donde se reflexionan y analizan uno o varios temas para tomar acuerdos y decisiones grupales y adquirir compromisos compartidos de carácter estratégico, por lo que cada persona es responsable de sus argumentos y opiniones. Con esta técnica, están relacionadas temáticas tales como: análisis de las implicaciones de planes de acción, aprobación de ordenanzas o proyectos, discusión y aprobación de políticas municipales para la equidad de género.

Esta técnica no es un procedimiento rígido, pero debe ser guiada por una agenda previamente definida y conocida por las y los participantes, cada una de las partes de la agenda debe tener un tiempo establecido y claridad de lo que se quiere informar o decidir en cada uno de los puntos a tratar. En la reunión se utilizan diversas herramientas y materiales, las entrevistas en profundidad en este tipo de reuniones de trabajo han demostrado ser útiles para compartir información y para discutir sobre temas de interés general.

Para realizarla con éxito, se debe considerar lo siguiente:

Los participantes deben ser las y los encargados de tomar las decisiones estratégicas del gobierno municipal y los representantes de mayor nivel de las instituciones o asociaciones involucradas o sus representantes oficiales.

Procurar que la reunión sea de carácter ejecutivo con una duración de un máximo de 2 horas.

Hacer la convocatoria con suficiente tiempo para asegurar la presencia de los tomadores de decisiones (alcalde o alcaldesa, concejo municipal, jefaturas de unidades organizacionales, representantes de instituciones involucradas en la toma de decisiones).

Deben participar sólo las personas involucradas en el área de trabajo o temática que sea punto de agenda, algunas personas pueden participar sólo en el punto de agenda en que están involucradas.

Herramientas:

a) Formatos para sistematizar información

Los formatos para sistematizar información son variados y flexibles, generalmente se utilizan matrices cuyo número de columnas y filas dependen de la naturaleza de la información que se quiera ordenar y visualizar. La intención es dar de una manera rápida y sintética lo más relevante del contenido, información o acuerdos que se quieran dar a conocer. A continuación, se presentan algunas ideas de formatos que han sido utilizados en la experiencia piloto que sirvió de base para la elaboración del presente manual

AGENDA DE UNA REUNIÓN DE TRABAJO

Puntos de agenda	Tiempo	Responsable
Introducción	5 minutos	Alcalde Municipal
Presentación de implicaciones	30 minutos	Miembros de la Comisión Municipal del plan de acción para la equidad de género
Discusión de implicaciones	30 minutos	Referente de género
Toma de acuerdos	30 minutos	Todas las personas participantes

MATRIZ DE CALENDARIZACIÓN DE EVENTOS Y ACTIVIDADES

Unidad / Comisión	Fecha y lugar*	Hora
Contabilidad y Tesorería	Miércoles 20/07/05	8:00 a 10:00 a.m.
Aseo, Ordenanzas	Miércoles 20/07/05	10:00 a 12:00 m.
R.E.F. Catastro Tributario	Miércoles 20/07/05	2:00 a 4:00 p.m
Secretaría Municipal Sindicatura	Viernes 22/07/05	8:00 a 10:00 a.m
UACI Administración	Martes 26/07/05	10:00 a 12:00 m.
Comisión de Salud	Martes 26/07/05	8:30 a 9:30 a.m
Comisión de Proyección Social, Cementerio y Rastro	Martes 26/07/05	2:00 a 4:00 p.m
Auditor Interno	Miércoles 27/07/05	10:30 a 12:00 m.
Comisión de Deportes	Miércoles 27/07/05	12:30 a 1:30 p.m.

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN OPERATIVA

Lineamiento: Posibilitar que los procesos organizativos y de participación municipal contemple la participación equitativa de mujeres y hombres

ACCIÓN	PERÍODO
1. Incidir desde la municipalidad, la participación de hombres y mujeres en las directivas comunitarias (no menos de un 30% de cualquier género).	6 meses (Octubre 2005 - Marzo 2006)
2. Gestionar desde la municipalidad, talleres de formación en género, dirigidos a las directivas comunitarias.	6 meses (Octubre 2005 - Marzo 2006)

* Las reuniones se realizarán en la sala de reuniones del Concejo Municipal.

b) Memorias de las reuniones

Las memorias o ayuda memoria, son una herramienta importante para que los acuerdos y las reflexiones hechas en las reuniones de trabajo y también en talleres, queden registradas y pueda dársele continuidad a aquellos acuerdos o ideas que pueden convertirse en acciones administrativas o intervenciones que contribuyan a mejorar la gestión municipal con la implementación de políticas públicas sensibles al género.

Toda memoria es un relato fiel y sintético de las ideas más importantes de cada punto tratado a partir de una agenda o de los temas/actividades contenidas en la carta metodológica de un taller. Por lo tanto, la estructura de una memoria debe seguir la lógica del desarrollo de la actividad de que se trate, sólo agregando o puntualizando los cambios que sufrió por las circunstancias o condiciones que se dieron al momento del desarrollo de la misma.

Es recomendable elaborar y preservar las memorias de todas las reuniones y actividades que implica el proceso de elaboración e incorporar el enfoque de género a instrumentos de política pública, ya que su lectura retrospectiva será útil para futuros procesos y permitirá aprender de la experiencia, sacar lecciones y retomar buenas prácticas. Son además, un recurso importante en ejercicios de sistematización de procesos, indispensables para generar nuevos conocimientos a partir de experiencias prácticas.



glosario

ACCESO Y CONTROL DE RECURSOS, BENEFICIOS Y OPORTUNIDADES:

La posición de subordinación de las mujeres en relación con los hombres, define un tipo de acceso y control limitado (y a veces inexistente) a los recursos y a las oportunidades. Esta situación ha sido utilizada como un elemento de análisis de género en desarrollo.

El **acceso** se define como la posibilidad de participación, utilización y beneficio.

El **control** se refiere al dominio, la propiedad y el poder de decisión. En algunas circunstancias, las mujeres pueden llegar a tener el acceso (posibilidad de utilizar un recurso, por ejemplo, la tierra y tener limitado control sobre éste (no puede decidir si se vende o se alquila).

Por **recursos** se entiende bienes y medios. Existen diversos tipos de recursos, entre ellos: Económicos o productivos (como tierra, equipo, herramientas, trabajo, crédito); políticos (como capacidad de liderazgo, información y organización); y tiempo (que es uno de los recursos más escasos para las mujeres).

Los **beneficios** son las retribuciones económicas, sociales, políticas y psicológicas que se derivan de la utilización de los recursos. Los beneficios incluyen satisfacción de necesidades básicas y estratégicas: Alimentación, vivienda, educación, capacitación, poder político, estatus, entre otros.

Por **oportunidades** se entiende que son las posibilidades de realizarse física y emocionalmente, pudiendo alcanzarse las metas que se establecen en la vida.

ACCIONES AFIRMATIVAS

Se constituyen en "una estrategia destinada a la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permiten contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales". Su finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar a las mujeres ventajas concretas.

La acción afirmativa es "... el instrumento más válido y aceptado a nivel internacional para salvar los obstáculos que se interponen en el logro de la igualdad entre hombres y mujeres".

Si bien las acciones afirmativas suelen identificarse con medidas enfocadas a aumentar la participación política de las mujeres, éstas pueden diseñarse para eliminar o disminuir situaciones de discriminación allí donde existan y puedan ajustarse a la realidad de las organizaciones y proyectos de desarrollo rural.

ACCIÓN POSITIVA:

Medidas dirigidas a grupos sociales, con el fin de suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "discriminación positiva"). Las acciones positivas permiten, en el caso de las mujeres, favorecer su participación en espacios o actividades tradicionalmente masculinos (toma de decisiones políticas, mecánica automotriz, carpintería, etc.), igualmente pueden tomarse medidas para propiciar que los hombres participen en áreas de trabajo o actividades tradicionalmente femeninas (salud familiar, cuidado de niños y enfermos, labores domésticas, etc.).

ANÁLISIS DE GÉNERO:

Proceso teórico-práctico que permite analizar diferencialmente los roles entre hombres y mujeres, así como las responsabilidades, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas o las necesidades, propiedades y oportunidades, con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad para superar las discriminaciones imperantes, que limitan la posibilidad de que la mujer exprese sus necesidades y preferencias.

Este análisis no debe limitarse al papel de las mujeres en la sociedad, sino que implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades, basándose en las relaciones sociales dadas entre mujeres y hombres, debiendo identificar: Trabajo productivo y reproductivo, acceso y control de beneficios, limitaciones y oportunidades y la capacidad de organización de mujeres y hombres para promover la igualdad.

ANDROCENTRISMO:

Considerar al hombre como el centro o la medida de todas las cosas.

Implica organizar el mundo y todas las cosas en función del hombre y de lo masculino. Lo que las mujeres sienten, piensan y aspiran no cuenta. El androcentrismo se detecta, por ejemplo, cuando se realiza un estudio o proyecto, sólo desde la perspectiva masculina, pues se cree que también representa la visión de las mujeres.

El androcentrismo ha influido en la vida de toda la sociedad y en las ciencias como la historia, la medicina, las leyes y la psicología, por lo que es necesario revisar sus enfoques.

El androcentrismo se expresa en el machismo. La mentalidad androcéntrica sobrevalora lo masculino.

BEIJING+5:

23ª Sesión especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), celebrada en Nueva York en junio de 2000, que evalúa el progreso de los compromisos adquiridos por los gobiernos en el marco de la IV Conferencia Mundial de la Mujer.

BRECHAS DE GÉNERO:

Condiciones desiguales que hay entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos y servicios de desarrollo, como salud, educación, tierra, crédito, vivienda, información, entre otros.

CIUDADANÍA:

Es la capacidad que adquiere una persona de un determinado país para ejercer sus derechos y deberes como ciudadano o ciudadana.

La Constitución de la República de El Salvador, en los Artículos 71, 72 y 73 dice que se es ciudadano o ciudadana cuando se cumplen los 18 años; edad en que se adquiere la capacidad de ejercer derechos y deberes políticos. Al ser ciudadano o ciudadana, se tienen los siguientes **derechos políticos**:

- Ejercer el voto
- Asociarse
- Ser elegidos/as para asumir cargos públicos

y, **deberes políticos**:

- Ejercer el voto
- Cumplir y velar por que se cumpla la Constitución
- Servir al Estado de acuerdo con la ley

La ciudadanía se adquiere, pero también se puede perder, por ejemplo, por prisión o enajenación mental. Las mujeres salvadoreñas adquirieron sus derechos políticos en 1950.

CONDICIÓN Y POSICIÓN: NECESIDADES PRÁCTICAS Y ESTRATÉGICAS

A partir de la realidad desigual entre mujeres y hombres y sus oportunidades de desarrollo, se han planteado dos categorías que apoyan el análisis de género. Estas categorías nos ayudan a determinar la situación diferenciada de mujeres y hombres para apoyar estrategias de manera que se logre minimizar las desigualdades que puedan existir a nivel comunitario y resolver efectivamente tanto necesidades de mujeres como las de los hombres, realizando acciones prioritarias por quienes están en situación de mayor desventaja para el logro de su desarrollo.

Condición: Se refiere a las condiciones en las que se vive, es decir la situación de vida de las personas y apunta específicamente a las llamadas necesidades prácticas (condiciones de pobreza, acceso a servicios, a recursos productivos, a oportunidades de atender su salud, educación, por ejemplo).

Posición: Remite a la ubicación y al reconocimiento social, el estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres (inclusión en los espacios de toma de decisiones, a nivel comunitario, iguales salarios por igual trabajo, impedimentos para acceder a la educación y a la capacitación, por ejemplo).

Como es fácil inferir, la condición y la posición nos remiten a las necesidades e intereses prácticos y estratégicos.

Intereses y necesidades prácticas: Son las resultantes de las carencias materiales y la insatisfacción de necesidades básicas, están relacionadas con la sobrevivencia: abrigo, alimentación, agua, casa, entre otras.

Intereses y necesidades estratégicas: Son aquellas que permiten colocar a las mujeres en una mejor posición respecto de los hombres, relativos al lugar que ambos ocupan en la sociedad. Comprenden aspectos como la participación ciudadana, las posibilidades de decidir en condiciones de democracia, la autonomía y solidaridad, las oportunidades de capacitación y formación, desigualdad respecto a la toma de decisiones, acceso y decisión sobre el control y uso de los recursos, barreras culturales para la participación y consideración en igualdad de condiciones de lo que sucede en los ámbitos público y privado.

Es importante señalar que si bien es oportuno hacer distinciones entre necesidades prácticas y estratégicas que faciliten el trabajo, no es conveniente realizar una separación tajante entre unas y otras. Puede contribuirse al cambio en la posición de las mujeres si se plantean medidas que satisfagan necesidades prácticas, dirigiéndola de manera estratégica hacia intereses que permitan el empoderamiento de las mujeres. Las necesidades prácticas, las de día a día son importantes y su atención puede contribuir notablemente a la disminución de las desigualdades y al mejoramiento de la calidad de vida de la población, si los proyectos consideran además cómo inciden sus intervenciones en las relaciones de poder y entre los géneros para contribuir al logro de la calidad de vida de todas las personas, sean éstas mujeres u hombres.

EMPODERAMIENTO:

Empoderamiento de la población: consiste en dotar a hombres y mujeres, niños y niñas, de la información necesaria para tomar decisiones y controlar sus propias vidas. Implica aspectos como la concientización, el desarrollo de confianza personal, elevación de la autoestima, ampliación de oportunidades y un mayor acceso a los recursos y control de los mismos. El empoderamiento surge del interior; son las mismas personas las que se empoderan. Los "agentes externos" como los donantes no pueden empoderar a la población. No obstante, los donantes pueden desempeñar un papel importante de facilitadores.

Los instrumentos utilizados para promover el empoderamiento deben simplificar el proceso de comunicar y promover las necesidades y prioridades diferenciadas de las mujeres y hombres, de los niños y niñas. Entre los instrumentos importantes de empoderamiento se encuentran la información y las redes.

En el caso del empoderamiento de las mujeres, los avances no pueden ocurrir en el vacío, también se debe incorporar a los hombres al proceso de cambio, para que ambos comprendan cómo esto beneficia a todos, identificando y dando a conocer los beneficios que trae para la sociedad en su conjunto.

EQUIDAD:

Pretende el acceso de las personas a la igualdad de oportunidades y al desarrollo de la capacidad básica; esto significa que se deben eliminar las barreras que obstaculizan las oportunidades económicas y políticas, así como el acceso a la educación y los servicios básicos, de tal manera que las personas (hombres y mujeres de todas las edades, condiciones y posiciones) puedan disfrutar de dichas oportunidades y beneficiarse con ellas. Implica la participación de todas y todos en los procesos de desarrollo y la aplicación del enfoque de género en todas nuestras actividades.

Significa justicia: Es decir dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad), es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.

ENFOQUE DE GÉNERO

El enfoque de género se refiere a una forma de analizar la realidad social a partir de las identidades, condiciones y características de mujeres y hombres y las relaciones que se establecen entre ambos, tanto en el plano individual, como en el social. Desde el punto de vista de los valores y los objetivos a alcanzar, se habla de la equidad de género como de una relación marcada por la igualdad de derechos y dignidad entre seres humanos, mujeres y hombres, seres que no son necesariamente idénticos.

GÉNERO:

Los géneros son grupos biosocioculturales, contruidos históricamente a partir de la identificación de características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente. Ya clasificados, se les asigna de manera diferencial un conjunto de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamiento y normas. Se trata de un complejo de determinaciones y características, económicas, sociales, jurídicas, políticas y psicológicas, es decir, culturales, que crean lo que en cada época, sociedad y cultura son los contenidos específicos de ser hombre y ser mujer.

También se define como el complejo de determinaciones y características económicas, sociales, jurídicas, políticas y psicológicas, es decir, culturales, que crean lo que en cada época, sociedad y cultura son los contenidos específicos de ser hombre y ser mujer.

GÉNERO EN DESARROLLO - GED

Enfoque que concentra su atención en la interpretación de cómo son las relaciones entre hombres y mujeres. Define el poder como las relaciones que han sido contruidas a través de la interacción social. Desde este enfoque, el análisis de las relaciones de poder se hace con el propósito de establecer cuáles son las estrategias que deben ser utilizadas para obtener el acceso y control de los recursos políticos, económicos y productivos.

IGUALDAD

Condición de ser una cosa "igual" a la otra. Implica que debe haber paridad e identidad.

Igualdad de oportunidades: Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.

Igualdad de trato: Presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.

Igualdad de derechos: Se trata de la situación real igualitaria en donde las mujeres y los hombres comparten igualdad de derechos económicos, políticos, civiles, culturales y sociales.

INVISIBILIZACIÓN DE LA MUJER:

Desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres, considerándolas como naturales. Un ejemplo claro de esto, es el concepto que la sociedad tiene de los oficios domésticos o del cuidado de los animales.

MACHISMO:

Hecho, costumbre o fenómeno social y cultural, que resalta la hombría y la prepotencia de los hombres sobre las mujeres en todos los campos, laboral y afectivo.

El machismo divide a las personas en superiores e inferiores, según su sexo.

Según Jorge Bustos (1972) el machismo no siempre es reconocido abiertamente y se manifiesta en lo: "Físico, el hombre es más fuerte y resistente; sexual, el hombre tiene más energía, de ahí que necesita varias mujeres; además él no se enamora, porque eso no es de hombre, él las toma y las deja; el hombre demuestra su fuerza y también su valentía a través de la agresividad, no le tiene miedo a nadie... El padre manda y la mujer obedece, si él se enoja, puede retarla y golpearla, ella debe ser sumisa y soportar en silencio, es el destino de las mujeres".

Desde hace algunos años, el concepto de machismo se ha incluido dentro del concepto de sexismo.

MUJERES EN DESARROLLO (MED)

Refiere a las necesidades prácticas de la mujer; la capacita para participar en el desarrollo; se concreta a través de proyectos para mujeres, o de componentes separados para mujeres en los proyectos generales.

PATRIARCADO

El patriarcado es un orden de poder, un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Y está basado en la supremacía de los hombres y lo masculino, sobre la interiorización de las mujeres y lo femenino. Es asimismo, un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación entre las mujeres. Nuestro mundo es dominado por los hombres. En él, las mujeres, en distintos grados, son expropiadas y sometidas a opresión, de manera predeterminada. En este orden se apuntala a los hombres como dueños y dirigentes del mundo -en cualquier formación social- se preservan para ellos poderes de servidumbre sobre las mujeres y los hijos de las mujeres, y se les permite expropiarles sus creaciones y sus bienes materiales y simbólicos. El mundo resultante es asimétrico, desigual, enajenado, de carácter androcéntrico misógino y homófono. En él, el sujeto no sólo es el hombre sino el patriarca.

PODER:

Dominio, facultad o jurisdicción para mandar, definir, controlar y decidir sobre algo o alguien.

En las sociedades patriarcales existen diversas relaciones de poder: Intergenéricas (de los hombres sobre las mujeres) e intragenéricas (entre hombres y mujeres) y ambas se ven condicionadas por otros factores como la raza, la etnia, el grupo étnico y la clase social a la que pertenece el individuo.

RELACIONES DE DOMINIO

Poder que se tiene para usar y disponer de lo que es propio. La dependencia caracteriza las relaciones de dominio. El dominio permite enajenar, explotar y oprimir a otro(a). Se concretan en procesos concatenados de formas de intervenir en la vida de otras(os) desde un rango de superioridad (valor, jerarquía, poderío). Los poderes de dominio son el conjunto de capacidades que permiten controlar la vida de otras(os), de expropiarle bienes, subordinarle y dirigir su existencia. La dominación implica capacidades de juicio, de castigo y finalmente de perdón.

En las relaciones entre los géneros, el dominio que algunos hombres o instituciones tienen sobre las mujeres influye en sus decisiones, opiniones y formas de hacer las cosas.

SENSIBILIZACIÓN:

Tocar las fibras sensibles de una persona o población para que dé valor o importancia a algo que antes no veía.

SOSTENIBILIDAD:

Asegurar que las oportunidades estén disponibles no sólo para las generaciones actuales, sino también para las generaciones futuras mediante la reposición de todas las formas de capital (físico, ambiental, humano y social).

TEORÍA DE GÉNERO:

Utiliza las diferencias entre sexo y género como herramienta de análisis central.

Recoge la diversidad de las relaciones de género en distintas sociedades; da cuenta de la identidad genérica, tanto de los hombres como de las mujeres.

TRANSVERSALIDAD:

La transversalidad de género (conocido en inglés como *mainstreaming*) significa que se debe prestar atención constante a la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas, las estrategias y las intervenciones de desarrollo. La transversalidad de género no significa únicamente el asegurar que las mujeres participen en un programa de desarrollo previamente establecido.

También pretende asegurar que tanto las mujeres como los hombres participen en la definición de objetivos y en la planificación, de manera que el desarrollo cumpla con las prioridades y las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres. Por lo tanto, contemplar la igualdad en relación con los análisis, las políticas, los procesos de planeamiento y las prácticas institucionales que establecen las condiciones globales para el desarrollo.

La transversalidad de género requiere que se haga un análisis del impacto que puedan tener las intervenciones de desarrollo en las mujeres y los hombres en todas las áreas del desarrollo social. Dicho análisis se debe realizar antes de que se tomen decisiones importantes en relación con las metas, estrategias y distribución de recursos.

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO O GENDER MAINSTREAMING

Inserción de la perspectiva de género en la estructura o corriente principal de una identidad (pública o privada); tiene una connotación estratégica.