



Transversalización del Enfoque de Género en lo Concreto

Nueve ejemplos de buena práctica provenientes de cuatro continentes

Pie de Imprenta

Publicado por:

Diaconía Ecu­mé­nica
para "Brot für die Welt"
Stafflenbergstraße 76
D-70184 Stuttgart
Alemania

Teléfono: ++49 711/2159-568

Correo electrónico: info@brot-fuer-die-welt.de

www.brot-fuer-die-welt.de

Autoras y autores: Sevim Arbana, Dr. Thomas Döhne, Bettina Lutterbeck,
Carsta Neuenroth, Fon Nsoh, Heide Trommer

Redacción: Jörg Jenrich, Bettina Lutterbeck, Carsta Neuenroth, Dr. Klaus Seitz

Revisión y diagramación: Katrin Gottwald, Jörg Jenrich

Persona responsable: Thomas Sandner

Foto en portada: Christoph Püschner

Traducción al español: Polly Castañeda

Art.Nr.: 129 500 100

Stuttgart, octubre de 2009

Transversalización del Enfoque de Género en lo Concreto

Nueve ejemplos de buena práctica provenientes de cuatro continentes

Contenidos

Prefacio	9
Introducción	11
Metodología	13
1 PROMESA – Un Compromiso para los Pobres	15
1.1 Relaciones de Género en la Región	17
1.2 Descripción de la Buena Práctica	19
1.3 Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género	23
1.4 Cambios Logrados	25
1.5 Conclusiones y Lecciones Aprendidas	26
2 EMAS – El Equipo de Mujeres Solidarias	28
2.1 Relaciones de Género en la Región	28
2.2 Descripción de la Buena Práctica	29
2.3 Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género	32
2.4 Cambios Logrados	32
2.5 Conclusiones y Lecciones Aprendidas	33
3 AFREDA: Empoderamiento Económico y Social en el Proyecto de Mujeres de Kilombero	35
3.1 Relaciones de Género en la Región	36
3.2 Descripción de la Buena Práctica	37
3.3 Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género	39
3.4 Impactos Alcanzados	40
3.5 Conclusiones y Lecciones Aprendidas	41
4 ISAPSO – Activa en su Respuesta al VIH y Sida	43
4.1 Relaciones de Género en la Región	44

4.2	Descripción de la Buena Práctica	44
4.3	Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género	47
4.4	Cambios Logrados	48
4.5	Conclusiones y Lecciones Aprendidas	49
5.	COMINSUD – Fomento de la Democracia a través del Empoderamiento de las Mujeres	50
5.1	Relaciones de Género en la Región	51
5.2	Descripción de la Buena Práctica	52
5.3	Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género	54
5.4	Cambios Logrados	55
5.5	Conclusiones y Lecciones Aprendidas	57
6	SAMVADA – Diálogo y Encuentro en Contra de la Exclusión	58
6.1	Relaciones de Género en la Región	59
6.2	Descripción de la Buena Práctica	60
6.3	Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género	65
6.4	Cambios Logrados	66
6.5	Conclusiones y Lecciones Aprendidas	68
7	ZOTO – Organización de Base en los Barrios Marginales de Tondo/Gran Manila	69
7.1	Relaciones de Género en la Región	70
7.2	Descripción de la Buena Práctica	71
7.3	Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género	74
7.4	Cambios Logrados	75
7.5	Conclusiones y Lecciones Aprendidas	76

Contenidos

8	YAPIDI – Asociaciones de Crédito para el Fortalecimiento de Mujeres	77
8.1	Relaciones de Género en la Región	78
8.2	Descripción de la Buena Práctica	78
8.3	Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género	81
8.4	Cambios Logrados	81
8.5	Conclusiones y Lecciones Aprendidas	82
9	UAW – Igualdad de Derechos para Mujeres Albanesas	84
9.1	Relaciones de Género en la Región	85
9.2	Descripción de la Buena Práctica	85
9.3	Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género	88
9.4	Cambios Logrados	88
9.5	Conclusiones y Lecciones Aprendidas	88

Tablas

Tabla 1:	Etapas de Desarrollo de EMAS	31
Tabla 2:	Etapas e Hitos Históricos en el Desarrollo de SAMVADA	62
Tabla 3:	Importancia de SAMVADA para Varones Jóvenes (Muchachos) y Muchachas	64
Tabla 4:	Impactos del trabajo de SAMVADA con Respecto a Muchachas y Varones Jóvenes (Muchachos)	66
Tabla 5:	Integración de la Equidad de Género en el Trabajo de ZOTO	72

Siglas y Abreviaturas

AFREDA:	Action for Relief and Development Assistance/ Acción para la Asistencia Humanitaria y de Desarrollo
COMINSUD:	Community Initiative for Sustainable Development/Iniciativa Comunitaria para el Desarrollo Sostenible
DESUNE:	Development Support Service/ Servicio de Apoyo para el Desarrollo
EE.UU.:	Estados Unidos de América
FAKT:	Asesoría en Gestión, Capacitación y Tecnologías
EMAS:	Equipo Mujeres en Acción Solidaria
ISAPSO:	Integrated Service for Aids Prevention and Support Organization/ Organización de Servicio Integrado para el Apoyo y Prevención del VIH y sida
KIWODEFU:	Kilombero Women Development Fund/Fondo de Desarrollo para la Mujer KIWODEFU Kilombero
MBOSCUDA:	Mbororo Social and Cultural Development Association/ Asociación de Desarrollo Social y Cultural de Mbororo
ONG:	Organización No Gubernamental
ONU:	Organización de las Naciones Unidas
PIB:	Producto Interno Bruto
PME:	Planificación, Monitoreo, Evaluación
PROMESA:	Programa de Ministerio y Educación
SIRDEP:	Society for Initiatives in Rural Development and Environmental Protection/Sociedad para Iniciativas en Desarrollo Rural y Protección Ambiental
UAW:	Useful to Albanian Women/ Útil para las Mujeres Albanesas
YAPIDI:	Yayasan Pijer Podi/Integrar lo que antes estaba Segregado
ZOTO:	Zone One Tondo Organization/ Organización de Tondo Zona Uno

NdT: En este documento se utiliza la coma como separador decimal

Prefacio

Desde hace más de sesenta años, las Naciones Unidas a través de la Declaración Universal de los Derechos Humanos han dado a conocer la prevalencia del principio de igualdad de derechos entre varones y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Sin embargo, en la actualidad la realidad sigue siendo otra para muchas mujeres. Ciertamente en muchos lugares se han llevado a cabo grandes esfuerzos para reducir principalmente la discriminación de carácter legal de las mujeres, pero también la disparidad de poder y oportunidades entre varones y mujeres. Aún así, hasta la fecha en ningún país del mundo se ha logrado poner fin a la discriminación de las mujeres o cerrar la brecha entre los géneros.

Las mujeres continúan teniendo menos oportunidades sociales y económicas que los varones. Por consiguiente, también la pobreza conserva todavía un rostro femenino: dos de cada tres de los más pobres de los pobres son mujeres. Las mujeres poseen solamente un uno por ciento del patrimonio global. Si bien es cierto que en la actualidad, más que en el pasado, las mujeres se encuentran en posiciones asalariadas, en la mayoría de los casos se encuentran empleadas en trabajos precarios, mal remunerados e inseguros.

En los países pobres, las mujeres poseen solamente el 10 por ciento de la superficie de cultivo pero generan alrededor del 80 por ciento de los alimentos básicos. En la actualidad es más frecuente que las mujeres se encuentren representadas en los parlamentos, sin embargo, solamente en raras ocasiones en puestos políticos de poder. Cada año fallecen más de medio millón de mujeres como consecuencia de la falta de atención médica durante el parto. La violencia contra mujeres y muchachas/niñas se encuentra a la orden del día a nivel mundial. Entretanto, las mujeres están siendo más afectadas por el VIH y sida que los varones.

Por otro lado, han surgido nuevas situaciones como el tráfico internacional de mujeres o las secuelas de la militarización y los estados fallidos donde especialmente las

mujeres y muchachas sufren como víctimas de la violencia sexual.

La continua desigualdad de género influye no solamente en las perspectivas concretas de vida de las mujeres y muchachas/niñas sino también impide el desarrollo económico y social de sociedades enteras. Por esta razón, desde hace muchos años “Brot für die Welt” apoya a sus organizaciones contrapartes a fin de que mejoren la igualdad de derechos de género promocionando a las mujeres de forma sistemática y para que aboguen por el reconocimiento y defensa de sus derechos.

La promoción de la mujer y el trabajo de género se encuentran sólidamente establecidos en el trabajo de programas y proyectos de “Brot für die Welt”. En el documento de políticas, válido hasta la fecha, se introdujo la preocupación de “cambiar las relaciones de género” como un campo propio de negociación de nuestro trabajo y con ello también la consideración de que la concepción del papel de los varones debe cambiar a fin de que ambos géneros puedan participar en el desarrollo social con igualdad de derechos.

En el año 2005, “Brot für die Welt” y el Servicio de las Iglesias Evangélicas en Alemania para el Desarrollo (EED) acordaron una estrategia común de negociación para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones que fue presentada bajo el título “Cerramos la Brecha entre la Teoría y la Práctica”. En este sentido, la presente publicación proveniente del trabajo programático de “Brot für die Welt”, la cual contiene nueve ejemplos de “buena práctica”, también desea contribuir con la creación de un puente entre teoría y práctica.

Ya que precisamente muchos escépticos todavía perciben la jerga característica del debate de género como muy abstracta e inaccesible, en esta publicación la práctica de la “transversalización de género” es muy concreta, muy visible y muy personal. Los ejemplos de cuatro continentes, aquí documentados, dejan ver claramente la manera en que un trabajo de cooperación al desarrollo con sensibilidad de género sí funciona, cómo lo hace y qué logros alcanza para beneficio de varones y mu-

Transversalización de Género I En lo Concreto

jeros. En este espacio no se recomiendan los ejemplos como el primer modelo a imitar pues las condiciones regionales son muy diferentes en cada caso.

Resulta evidente que precisamente la polémica de las delicadas relaciones de género requiere de los respectivos enfoques específicos bien adaptados. Sin embargo, los ejemplos que aquí se ilustran, pueden y deben dar aliento para contagiarse de la creatividad y el compromiso de los actores (mujeres y varones) en el lugar, y aprovechar el impulso y experiencia de aprendizaje para cualificar la propia práctica.

Todas las descripciones publicadas en este documento, con excepción de las que provienen directamente de la pluma de un colaborador o colaboradora en el lugar, fueron escritas en coordinación con cada una de las organizaciones contrapartes aquí descritas. Para poder compartir el tesoro de experiencias aquí reunidas con organizaciones contrapartes de todo el mundo, este documento, escrito originalmente en idioma alemán, se estará publicando también en inglés y francés, además de español.

La iniciativa de documentar ejemplos seleccionados de una buena práctica de género de esta manera, se originó en el Grupo de Acompañamiento de Género de la Diaconía Ecuμένηca que también ha acompañado continuamente el proceso de la generación de estas publicaciones. De ahí que deseamos presentar nuestro profundo agradecimiento a todos los miembros del Grupo de Acompañamiento, así como a los autores y autoras, cuyos copiosos productos por este medio nos permitimos presentar al público interesado.

Carsta Neuenroth de FAKT, quien coordinó la producción muy armonizada de los diferentes ejemplos, y quien conjuntamente con Bettina Lutterbeck estuvo a cargo de la redacción de los textos, merece un agradecimiento especial. También a ellas se debe la introducción que resalta algunas características de las buenas prácticas y con ello saca a relucir, sobre todo, un descubrimiento fundamental: la igualdad de condiciones entre varones y mujeres no se establece simplemente por decreto, sino que a menudo se encuentra solamente al fi-

nal de un largo recorrido durante el cual se deben superar algunos obstáculos y conflictos.

Stuttgart, abril de 2009

Dr. Klaus Seitz
Director del Departamento Políticas y Campañas
“Brot für die Welt”



Fotografía: Anel Sancho Kenjekeeva

Introducción

La creación de igualdad de oportunidades para mujeres y varones es parte de los retos y campos de acción de la Diaconía Ecu­ménica. Por lo tanto, la organización se ha fijado como objetivo el fortalecimiento de las capacidades en materia de género, tanto de las organizaciones contrapartes como de sus propios equipos, y su inserción en el trabajo con los proyectos.

Esta publicación pretende brindar un aporte, describiendo las buenas prácticas de organizaciones contrapartes en la implementación de la equidad de género, de forma gráfica y significativa. Con ello no se trata de extrapolar experiencias exitosas a otros contextos. Más bien, el objetivo es poner estas experiencias positivas a disposición de los colaboradores y colaboradoras de las organizaciones contrapartes y de la Diaconía Ecu­ménica, de tal manera que puedan impulsar el desarrollo de la propia experiencia.

Por lo general, las experiencias exitosas se describen como “mejores prácticas”. Sin embargo, la Diaconía Ecu­ménica prefiere la expresión “buena práctica”. Cada ejemplo es resultado de la “buena práctica” de una organización en la implementación de la equidad de género. Con esto no deben permanecer ocultas las posibles debilidades.

La presente publicación describe nueve buenas prácticas, tres provenientes de Asia y África respectivamente, dos de Latinoamérica y una de Europa Oriental. Se trata

de proyectos que han adoptado el difícil tema de la equidad de género con riqueza de ideas en contextos temáticos diversos, condicionados por el entorno, y que son implementados por las respectivas organizaciones con gran compromiso:

- Así fue como PROMESA, Panamá, logró convencer a las autoridades de los cuna y emberá, mediante un largo proceso de construcción de confianza, que la promoción de la mujer y la equidad de género también tienen un efecto enriquecedor en comunidades indígenas. La organización apoya la agricultura sostenible, seguridad alimentaria y equidad de género en comunidades panameñas indígenas y de pequeños productores.

- En Michoacán, México, EMAS muestra cómo se puede integrar la perspectiva de género en las áreas de salud, agricultura y derechos humanos. La organización también trabaja con comunidades indígenas y de pequeños productores. Fundada como una organización de mujeres, EMAS entre tanto incluye activamente a varones en el trabajo.

- En el distrito Kilombero en Tanzania, se han organizado grupos de mujeres que mantienen pequeños fondos para crédito y reciben apoyo de AFREDA en esta tarea. Además de contabilidad y administración de crédito, las mujeres se ocupan del tema de género y la problemática del HIV y sida.

- La respuesta al HIV y sida es un punto central del trabajo de ISAPSO. La organización rompe tabús brindándole la oportunidad a estudiantes de nivel secunda-

Transversalización de Género | En lo Concreto

rio, de ambos sexos, provenientes de diferentes escuelas en Addis Abeba, Etiopía, para que realicen intercambios sobre temas como equidad de género, relaciones, matrimonio y sexualidad.

■ COMINSUD en el Camerún desea contribuir a la lucha contra la pobreza y buena gobernanza. La aplicación de la equidad de género es parte de la propuesta. Se apoya a instituciones religiosas, políticas y tradicionales a fin de modificar las estructuras de poder existentes, causantes de establecer la discriminación y opresión de las mujeres.

■ En Bangalore, la capital del Estado Federal de Karnakata, SAMVADA lucha para que los/las jóvenes en desventaja tengan la oportunidad de decidir sobre sus propias vidas. Inicialmente el trabajo estaba dirigido a muchachas y mujeres jóvenes. Cuando se hizo evidente lo mucho que sufren también los varones jóvenes debido a las expectativas asignadas a su papel social de género, comenzó un trabajo con sensibilidad de género dirigido a muchachas y muchachos.

■ También ZOTO opera en un contexto urbano. En la organización de base se encuentran organizados más de 14 000 pobres de la región metropolitana de Manila en Las Filipinas, quienes luchan por sus derechos, especialmente por el derecho a vivienda. En la lucha contra la violencia doméstica surgió un trabajo independiente de las mujeres. Cuando la organización reconoció la relación entre inequidad de género y pobreza, el enfoque de género ganó en significado.

■ Al igual que AFREDA en Tanzania, YAPIDI apoya a mujeres en el área rural del norte de la isla de Sumatra en la fundación y administración de asociaciones de crédito que les permiten generar ingresos. Con ello, el enfoque de género aumenta en significado. También los varones deben brindar un aporte a la superación de las inequidades de género.

■ En la antigua Albania comunista, UAW se constituye por el mejoramiento de los derechos de las mujeres. Esto ocurre especialmente a través de la organización y participación en numerosas campañas que advierten so-

bre la discriminación de las mujeres en la sociedad albanesa y abogan por la equiparación de sus derechos.

En esta publicación, los ejemplos se encuentran clasificados de acuerdo a los continentes donde trabajan las organizaciones contrapartes. Sin embargo no se visibiliza ninguna particularidad o diferencia continental en especial. Los objetivos que se persiguen a través del trabajo de género, como igualdad de oportunidades y eliminación de la discriminación de las mujeres, son en gran parte los mismos, igual que los problemas que se deben superar para lograr estos objetivos. No obstante, los ejemplos individuales describen las condiciones marco específicas de la región, que influyen en la implementación del enfoque de género.

Entre tanto, la descripción de la buena práctica muestra que las mujeres se encuentran representadas, tanto en las organizaciones como a nivel de grupo meta, en gremios comunitarios u organizaciones de base. Muchas han aprendido a comunicarse frente a un grupo de varones y también con ellos, a tomar decisiones y a representar sus intereses. Las mujeres participan e intervienen activamente.

Por medio del acceso a crédito y a las medidas de generación de ingresos, las mujeres han mejorado su situación económica y social. Muchas mujeres han experimentado un proceso de empoderamiento que ha logrado el fortalecimiento de su autoestima y la confianza en sus propias capacidades.

Los ejemplos señalan que se implementa y se puede implementar el enfoque de género en diferentes contextos culturales que por regla muestran tendencias misóginas. A pesar de condiciones marco adversas, no existe un “no se puede”. Aunque pueden surgir conflictos o acaso enfrentamientos violentos, la experiencia muestra que éstos se pueden resolver o por lo menos reducir a través de la tematización abierta de la problemática y el acompañamiento competente de los afectados/as.

La mayoría de las organizaciones que implementan los proyectos de buena práctica, orientan su trabajo al fortalecimiento de estructuras democráticas y de la sociedad

civil. Ciertamente se hace hincapié en esto en diferentes grados, y asimismo se implementa, sin embargo es un objetivo importante.

También la consecución de equidad social y sostenibilidad ecológica es motivo para constituirse a favor de la equidad de género. En este contexto, la equidad de género es vista como un aporte al fomento de la democracia y a una sociedad civil democrática. Las relaciones de género se contemplan en el contexto de situaciones de discriminación y exclusión adicionales. Se pretende una modificación general de las relaciones sociales que va más allá del nivel doméstico.

Los ejemplos muestran que, por lo general, los proyectos descritos contienen elementos de promoción de la mujer y empoderamiento, así como la orientación hacia la equidad de género. La mayoría de organizaciones atraviesan por una fase de promoción de la mujer, es decir, fomentan la participación activa de las mujeres en programas y proyectos, su acceso y control sobre los recursos así como la defensa de sus derechos, como parte de los derechos humanos, antes de introducir el enfoque de género en la concepción del proyecto.

Solamente con una mayor experiencia y el entendimiento de que las relaciones de género pueden modificarse únicamente con la colaboración conjunta de mujeres y varones, las organizaciones se dedican entonces al fomento deliberado de la equidad de género y con ello a la transversalización de género. Así, la promoción de la mujer se mantiene como un instrumento estratégico para lograr la equidad de género.

El trabajo dirigido a varones se convierte cada vez más en parte de la estrategia. En este contexto se hace especial hincapié en los talleres de masculinidad como los lleva a cabo PROMESA. También en otros proyectos se lleva a cabo la reflexión sobre el estereotipo del papel masculino, aunque con un grado menor de sistematización.

No se puede separar la violencia doméstica de la falta de equidad de género. Esta conexión se retoma adecuadamente en muchos de los proyectos descritos. En una

ocasión, esto contribuyó a la profundización de la concepción del tema de género. También aquí se muestra que por medio de la tematización de la problemática y a través del acompañamiento competente, en muchos casos se puede resolver la situación opresiva. Asimismo, se muestra que es imperativo brindar más atención a la superación de la violencia familiar en el contexto de la modificación de las relaciones de género.

Para lograr la equidad de género no se debe evadir el conflicto. La discusión sobre relaciones de género injustas provoca algo más que solamente conflicto. No se visibiliza solamente lo que divide sino también lo que une.

Metodología

Los ejemplos que aquí se describen como “buena práctica” fueron identificados dentro del marco del estudio “¡Las Mujeres se Visibilizan pero el Género le Incumbe tanto a Mujeres como a Varones!”, o fueron la recomendación de los colaboradores de los diferentes grupos continentales.

En ambos casos, la selección se llevó a cabo sobre la base de los siguientes criterios, que son válidos como indicadores para la inserción de la perspectiva de género en una organización, así como en sus programas y proyectos:

- Existencia de una idea conceptual clara de las diferencias y relaciones entre promoción de la mujer y equidad de género.
- Consideración de la equidad de género en la misión y visión institucionales
- Existencia de una política de género institucional
- Consideración de la orientación de género en la planificación, monitoreo y evaluación (PME)
- Implementación de enfoques metodológicos convincentes

Transversalización de Género | En lo Concreto

- Desarrollo del enfoque de género que se lleva a cabo basado en procesos
- Implementación de la transversalización de género.

Además de los criterios anteriores, un aspecto importante en la selección de los ejemplos fue la existencia de elementos innovadores en la implementación del enfoque. Además, se desarrolló una directriz para la descripción de las buenas prácticas, la cual sirvió de base para su redacción. Por consiguiente, todos los ejemplos muestran el siguiente esquema común

1. Relaciones de género en la región
2. Descripción de la buena práctica
3. Factores favorables y limitantes para la implementación del enfoque de género
4. Cambios logrados
5. Conclusiones y lecciones aprendidas

Las descripciones surgieron de diferentes formas. Bettina Lutterbeck, Carsta Neuenroth y Heide Trommer realizaron visitas a las organizaciones PROMESA, EMAS, ISAPSO y SAMVADA. COMINSUD y UAW elaboraron sus propias descripciones utilizando como base la directriz disponible. En el caso de ZOTO y YAPIDI, se elaboraron estudios de caso en el marco del estudio de impacto denominado “50 Jahre ‘Brot für die Welt’”, en el cual se describe el trabajo de promoción de la mujer y de género, entre otros.

Carsta Neuenroth elaboró los textos acerca de las dos organizaciones sobre la base de esos estudios de caso y la directriz. En el caso de AFREDA también se elaboró un estudio de impactos basado en el marco del estudio de impacto denominado “50 Jahre ‘Brot für die Welt’”. El autor de ese estudio de caso, el Dr. Thomas Döhne, también elaboró el informe correspondiente contenido en esta publicación. La revisión final del texto estuvo a cargo de Bettina Lutterbeck y Carsta Neuenroth de FAKT.



Fotografía: Bettina Lutterbeck

1 PROMESA – Un Compromiso para los Pobres

El programa social de la Iglesia Episcopal en Panamá se fundó, como muchas de las organizaciones civiles activas hoy en día, después de la invasión de las tropas norteamericanas en Panamá, en el año 1989. Para separar el trabajo eclesiástico del trabajo social, desde 1998 la Iglesia Episcopal reunió sus programas sociales en la Fundación para el Desarrollo Humano Integral.

PROMESA es uno de los programas de esta fundación y desde ese entonces recibe apoyo de “Brot für die Welt”. Las siglas escogidas para el “Programa de Ministerio y Educación”, PROMESA, representan, al mismo tiempo, la filosofía del programa.

PROMESA inició su actividad en una época de congelamiento político y económico. El regreso a la democracia estuvo acompañado por fuertes discusiones sobre el curso político y económico futuro a seguir por las diferentes élites de poder. Al mismo tiempo Panamá se recuperaba lentamente de la enorme crisis económica en la que se encontraba después de muchos años de embargo económico. Este embargo fue impuesto por los Estados Unidos después de hacerse pública la dimensión de las implicaciones políticas del dictador militar Noriega, y su participación en negocios de la droga.

En un principio, las prioridades de PROMESA fueron un programa de ayuda humanitaria para familias pobres provenientes de uno de los barrios destruidos por tropas

Panamá: Oportunidades Desiguales de Desarrollo

En el Informe de Desarrollo Humano del año 2007 se coloca a Panamá en el puesto 62, inmediatamente después de Arabia Saudita, pero en Panamá la riqueza a nivel social está extremadamente mal distribuida. Panamá, después del Brasil, es el país con mayores diferencias sociales en cuanto a ingresos en el hemisferio occidental: el 20 por ciento de la población dispone de más del 63 por ciento del ingreso nacional anual, mientras que los más pobres, 20 por ciento de la población, tienen que defenderse con el 1,5 por ciento del producto interno bruto. Un millón doscientas mil personas, eso es 37,2 por ciento de la población, son extremadamente pobres y viven con menos de un dólar al día. La diferencia de ingresos entre la ciudad y las áreas rurales es muy grande. Sesenta y cinco por ciento de la población campesina y 95,4 por ciento de la indígena viven en extrema pobreza.

norteamericanas, actividades en torno a derechos humanos, así como puestos de salud móviles para cuidados primarios de salud. Unos años más tarde, PROMESA profundizó su contacto con comunidades en áreas rurales, donde la pobreza y las disparidades sociales y culturales son mayores.

Proyectos para “los más Pobres de los Pobres”

El trabajo del programa de PROMESA está dirigido sin excepción a “los más pobres de los pobres”:

Transversalización de Género | En lo Concreto

- A grupos de campesinas y campesinos que poseen muy poca tierra, o bien explotan tierra arrendada.
- A las comunidades de los pueblos indígenas cuna y emberá, que viven en reservas indígenas, llamadas comarcas.

Desde hace 3 años el programa PROMESA está dirigido por un maestro, quien trabaja desde hace 15 años en el programa social de la Iglesia Episcopal. Además, tres mujeres que colaboran desde hace muchos años en el proyecto forman parte del pequeño equipo. Dos de ellas provienen de los grupos meta indígena y campesino respectivamente, la tercera trabajó anteriormente en un programa de asistencia social para mujeres.

Equidad de Género como Elemento Central del Desarrollo Rural Sostenible

Desde el año 2003, PROMESA es organización contraparte en el “Programa de Intercambio, Diálogo y Asesoría en Agricultura Sostenible y Seguridad Alimentaria” (PIDAASSA) a nivel continental. Desde ese entonces, todas las actividades de PROMESA se llevan a cabo en el marco y según los lineamientos del PIDAASSA. Este programa de diálogo y asesoría para la agricultura sostenible y seguridad alimentaria, apoyado por “Brot für die Welt”, contribuye a garantizar la subsistencia de familias campesinas en 11 países de Latinoamérica. Como eje central se encuentra el intercambio de experiencias según la metodología “de campesino/a a campesino/a”. Se intercambian y trasladan las cuestiones y experiencias sobre rotación de cultivos, cultivos asociados o control natural de plagas.

Para el PIDAASSA, la equidad entre varones y mujeres es uno de los principios básicos para un desarrollo sostenible y tiene una inserción estratégica en todos los niveles y actividades de la organización. En el marco del PIDAASSA, PROMESA apoya a grupos de productores y productoras campesinos/as y a comunidades indígenas en dos regiones del país especialmente en desventaja.

- En la provincia de Coclé, marcada por el cultivo agroindustrial de arroz y caña de azúcar, PROMESA apo-

ya particularmente a grupos de campesinas y campesinos pobres, que mayormente no poseen tierras. Estos viven en zonas remotas con una infraestructura deficitaria con respecto a educación, salud y transporte. Muchas de las comunas no tienen acceso a agua potable ni electricidad. Los varones miembros de los grupos de productores apoyados, trabajan en sus fincas, pero además se desempeñan como jornaleros temporales, sobre todo, en la cosecha de caña de azúcar o en la explotación de oro y cobre de la empresa minera canadiense Petaquilla. Mientras tanto, las mujeres participan en las tareas de la agricultura familiar y elaboran productos artesanales, generando así ingresos monetarios. Ellas son las tejedoras de los legendarios sombreros panameños.

- En la Provincia Panamá, PROMESA apoya especialmente a grupos de las comunidades indígenas emberá y cuna. Ellos viven en comarcas que fueron asignadas a las comunidades indígenas, cuando a finales de la década de los años 70 la represa Bayano inundó las reservas indígenas. Algunos grupos fueron asentados en la región Ipetí. Otros pueblos se formaron en zonas remotas, a las cuales se puede llegar únicamente en bote. Estas comunidades indígenas no tienen acceso a electricidad ni agua potable. Obtienen el agua de los ríos contaminados con residuos de agroquímicos. Explotan la tierra de forma colectiva, aunque los varones realizan el trabajo agrícola y las mujeres ayudan solamente en la cosecha. Principalmente cultivan alimentos básicos como plátanos (para cocinar), yuca, maíz y frijoles. Además, producen artesanías tradicionales (molas), adornos y tejidos de fibras de palma, que son comercializadas a través de intermediarios.

Esta precaria situación social y económica de la población indígena se agudiza por los conflictos de ordenamiento político y geográfico de las reservas y por la lucha contra los pobladores ilegales en territorio indígena. Ambas etnias siguen una demanda para obtener compensación por su reasentamiento. Mientras que en el año 1998 todavía 14 organizaciones de ayuda humanitaria promovían proyectos para el mejoramiento de la situación de vida de la población indígena en Panamá, hoy en día, PROMESA es la única organización que apoya el desarrollo social de las comunidades indígenas.

Hasta el año 2008, PROMESA había formado a 47 promotoras y promotores indígenas y campesinos/as. En el sector campesino son aproximadamente la mitad varones y la mitad mujeres, en el sector indígena alrededor del 80 por ciento de los promotores son varones y solamente 20 por ciento son mujeres. Estos asesoran a grupos de productores de un total de 18 organizaciones, de las cuales seis trabajan con proyectos en regiones indígenas y 12 con proyectos en regiones campesinas. Mientras que las cooperativas indígenas cuentan con 40 y 70 miembros respectivamente, las organizaciones de productores campesinos con seis o hasta 18 miembros son comparativamente pequeñas.

En el marco de la descripción de “buena práctica” se encuestó al director de PROMESA, a los colaboradores y colaboradoras, promotoras y promotores de las regiones campesinas e indígenas donde se implementaron los proyectos (cuna madungandi y emberá-ipetí), así como a grupos de varones y mujeres de los grupos meta, en parte en grupos mixtos y en parte en grupos divididos según el sexo. Para llegar al lugar de la entrevista en las respectivas regiones, algunas de las campesinas y campesinos entrevistados, así como mujeres y varones indígenas, caminaron largas horas a pie y/o viajaron en bote. Los informes de las mujeres de las cooperativas indígenas fueron traducidos al español. Además se hizo una revisión de los documentos de los proyectos. La descripción en el marco de este estudio se basa, casi en su totalidad, en descripciones de procesos y de la situación actual, así como se percibieron durante las entrevistas y que, en algunas de sus partes, suenan como un capítulo de un cuento de hadas de género.

1.1 Relaciones de Género en la Región

Política de la Mujer y la Lucha por la Igualdad en Panamá

El movimiento organizado de mujeres se originó en Panamá junto al movimiento latinoamericano e internacional de reconocimiento de los derechos de las mujeres. Ya en 1980 Panamá había ratificado la Convención de la ONU sobre la Eliminación de todas las Formas

de Discriminación Contra la Mujer, suscrita en 1979. Hasta el día de hoy, el movimiento de mujeres en Panamá es un movimiento sostenido sobre todo por mujeres mestizas del sector urbano. Este movimiento obtuvo cierta fuerza con la corriente de la cruzada civilista, un amplio frente de movimientos sociales en contra de la dictadura de Noriega.

Para los movimientos sociales la invasión norteamericana fue una cesura, de la cual el movimiento de mujeres emergió reforzado, después de años de represión dolorosa. Mujeres de diferentes sectores sociales, de iglesias, sindicatos, universidad y política, así como representantes de organizaciones indígenas se reunieron en 1992 en el foro nacional “Mujer y Desarrollo”, el cual le dio un fuerte empujón a la política de equidad en Panamá en los años posteriores. Una colaboradora de PROMESA pertenecía al grupo de mujeres fundadoras del Foro.

Según las palabras de una participante, “el primer plan nacional para la equiparación de varones y mujeres, ‘Pro Igualdad’, fue más un diagnóstico de la situación que un instrumento efectivo de acción, sus recomendaciones tenían casi carácter de proclamación”. Sin embargo, a través del financiamiento por parte de la Unión Europea, el plan adquirió un notorio peso político en su implementación.

La legislación de Panamá en lo relacionado a igualdad de oportunidades es considerada hoy en día una de las más completas en América Latina.

Legislación sobre Igualdad de Oportunidades sobre el Papel

Como un hito histórico en la política de equiparación de Panamá se observa la Ley de Igualdad de Oportunidades, aprobada en 1999, la cual prevé, entre otras cosas, una cuota de un mínimo de 30 por ciento de mujeres en cargos públicos.

No obstante, el Estado no tomó las medidas para asegurar el cumplimiento de dicha cuota. Así lo registra el informe alternativo de las organizaciones civiles en Panamá, del año 2007, enviado paralelamente con el

Transversalización de Género I En lo Concreto

informe estatal a la Comisión de Derechos Humanos de la ONU. Además se critica que la sección del Ministerio de Bienestar Social, encargada de ejecutar medidas con respecto a la equiparación de varones y mujeres, cuenta con un presupuesto ministerial mínimo.

En el año 2002 se decretó una medida dentro del marco de la Ley de Igualdad de Oportunidades, según la cual, para evitar la discriminación en contra de las mujeres en el mercado laboral se pretende una cuota de empleo del 50 por ciento para las mismas.

En este caso tampoco se asignaron recursos al Ministerio de Trabajo para eliminar barreras y promover el empleo de mujeres. Por tanto, el desempleo entre mujeres sigue siendo mayor que el desempleo entre varones y las mujeres con empleo y la misma calificación ganan hasta un 35 por ciento menos que los varones.

Relaciones de Género en la Población Campesina en Coclé y en las Comunidades Indígenas de los Cuna-Madungandí e Emberá-Ipetí

Las diferencias entre ciudad y campo, así como entre personas con un origen étnico diferente, llevó en Panamá a la formación de sociedades paralelas, que se diferencian fundamentalmente de acuerdo a su situación económica, política y sociocultural y con respecto a las relaciones de género.

En la población campesina panameña la proporción de mujeres como jefas de hogar es aproximadamente un 25 por ciento más elevada que en la ciudad. Entre otros, esto se relaciona con el hecho de que una gran parte de los varones migra temporalmente a otras regiones para brindar servicios jornaleros, abandonando frecuentemente a su familia permanentemente.

También se da el caso de mujeres que migran, generalmente mujeres jóvenes o muchachas/niñas. En algunas regiones muy pobres, como por ejemplo en la región Machuca, cerca de un 80 por ciento de las muchachas/niñas en edades entre 13 y 16 años son enviadas a las zonas de influencia de las ciudades como empleadas do-

mésticas. Algunas trabajan después como empleadas en pequeñas empresas del sector informal. Después de formar una familia, las mujeres en su mayoría no se alejan de su domicilio.

Alrededor de la mitad de la población indígena vive en comarcas, que cuentan con una estructura propia a nivel administrativo y político. Mientras que la tasa de analfabetismo en la población rural no indígena campesina alcanza un cinco por ciento, en la población indígena se eleva a un promedio de 30 por ciento. Estudios representativos en la población de las comarcas muestran que 35 por ciento de los emberá, 39 por ciento de los cuna yala y hasta 46 por ciento de los ngöbe buglé no saben leer ni escribir.

La tasa de analfabetismo en mujeres y muchachas/niñas indígenas es 1,6 veces más elevada que en varones y niños. Esto se atribuye a que las mujeres indígenas asumen tradicionalmente más tareas dentro de la familia y en la comunidad étnica, mientras que los contactos hacia afuera y la representación política es tarea masculina.

Dentro de la población indígena, así como en los grupos de los cuna madungandí y emberá-ipetí, apoyados por PROMESA, la diferencia de poder entre varones y mujeres es acentuada. Las decisiones a nivel de comunidad se dejan a los varones.

Las muchachas/niñas son entregadas al matrimonio relativamente jóvenes, después de su primer período menstrual aproximadamente a los 11 años. Con esto son consideradas adultas y son responsables del cuidado de los niños y niñas, la casa, así como para la organización de una parte de las prácticas rituales.

Las mujeres y muchachas/niñas apoyan a los varones en la cosecha. Tradicionalmente no se les asigna una parcela a las mujeres. A nivel político, las mujeres cuna no están representadas como sahilas (líder) de un grupo indígena, ni como máximas representantes de un grupo más grande o de una etnia (Cacique) ni como representantes en el congreso; las mujeres emberá lo están sólo excepcionalmente.

1.2 Descripción de la Buena Práctica

Marcos Conceptuales: Identificación Personal, Compromiso e Implementación Consecuente

PROMESA es un programa pequeño, muy dedicado, con un grado de institucionalización relativamente bajo y una administración igualmente pequeña. Muchas de las actividades, tanto en el área de agricultura sostenible como en el área de incidencia política, están documentadas solamente de forma breve. No se dispone de evaluaciones o de un sistema consistente de monitoreo de impacto. Sin embargo, el área de informes tiene integrada la categoría de género como un eje transversal de una manera ejemplar.

A pesar de algunos vacíos en la documentación, PROMESA fue seleccionada como ejemplo de buena práctica debido a que la organización considera la promoción de la mujer y la transversalización de género como parte integral en la concepción de sus proyectos. Además, prioriza el tema género en la planificación e implementación de actividades. A diferencia de otras organizaciones, en las cuales la equidad de género destaca en algunos párrafos de sus documentos de política, pero en la práctica se mantiene al margen, PROMESA considera la equidad de género como la base para la justicia social y la sostenibilidad ecológica. En todas las actividades de proyectos se reflejan las actividades respectivas que apuntan a la igualdad de derechos para varones y mujeres.

PROMESA también contribuyó a que los aspectos de género fueran tomados en cuenta cada vez más dentro de la fundación y dentro de la Iglesia Episcopal. De esta manera, entre otros, el obispo participó en actividades de género tales como un taller de masculinidad.

En el año 2007 PROMESA decidió plasmar por escrito la Política de Género de la organización. Para esto, como parte de un proceso participativo, PROMESA realizó varias consultas en las cuales se incluyó, tanto a la dirección, colaboradores y colaboradoras de la organización, promotoras y promotores, así como a los grupos meta. En el enfoque del proyecto, los aspectos de gé-

nero y sostenibilidad se basan también en una dimensión espiritual.

“Debemos aprender que tanto mujeres y varones somos como la tierra, somos su fruto, nos reproducimos por medio de la tierra y dependemos social y espiritualmente de ella, ese lugar que nos brinda los alimentos y donde colocamos nuestro hogar, allí donde convivimos y trabajamos. Esto es parte de nuestra cosmovisión. Por esta razón, PROMESA considera que la equidad de género y el desarrollo son pilares fundamentales para reforzar los valores y la organización de los sistemas sociales. Convencidos de su objetivo, PROMESA promueve la incorporación de la perspectiva de género en todo su quehacer, como condición para la sostenibilidad ecológica y social. Con igualdad de derechos para todos y todas.” (De la introducción de la Política de Género de PROMESA)

Agricultura Sostenible, Seguridad Alimentaria y Equidad de Género

Estratégicamente PROMESA se enfoca a nivel del hogar: diferentes medidas se dirigen a varones, mujeres, hijos e hijas con miras a la familia y en el caso de los grupos indígenas más exhaustivamente con miras a la comunidad. Desde el año 2001 la prioridad de PROMESA es la formación de promotoras y promotores de los dos grupos meta, el indígena y el campesino. En primer plano se encuentra el asesoramiento de cooperativas y grupos de productores en métodos de agricultura sostenible, especialmente en la diversificación de cultivos y en el mejoramiento de la fertilidad del suelo.

Una mejora en el rendimiento y una diversificación de productos, con semillas locales adaptadas, debe garantizar la seguridad alimentaria, mejorar la calidad de la alimentación y de esta manera contribuir a enriquecer la dieta. Las promotoras y promotores trasladan su conocimiento en agricultura sostenible como multiplicadoras y multiplicadores en su entorno, ellas y ellos son ejemplos del papel social de varones y mujeres y al mismo tiempo, líderes a nivel comunitario.

Transversalización de Género I En lo Concreto

Desde un inicio, el trabajo de género tuvo un papel importante dentro de PROMESA y desde el año 2001 está integrado sistemáticamente como tema transversal en todos los cursos de especialización y actividades. Entre los años 2004 y 2007, se llevaron a cabo un total de 22 eventos de capacitación de varias horas y hasta varios días de duración, los cuales ya tematizaban las re-

laciones de género desde el título. Ejemplos de éstos fueron: “Métodos e Instrumentos para la Promoción de la Equidad de Género en la Agricultura Sostenible”, o “Aspectos de Género en Procesos de Toma de Decisiones dentro de la Organización”. En estos cursos participaron en total más de 150 varones y mujeres de los grupos meta indígenas y campesinos. Como medi-

Abriendo Brecha para el Trabajo de Género: Talleres sobre Masculinidad

Los talleres de masculinidad que la organización costarricense WEM (Instituto Costarricense de Masculinidad, Pareja y Sexualidad) ofrece en Centroamérica están orientados hacia la experiencia y necesidades de cada grupo. Partiendo del análisis de género, fijan su atención en los patrones establecidos del papel de los varones en las distintas áreas laborales y de la vida.

Con diversos métodos, los participantes analizan, paso a paso, las características del comportamiento masculino o modelos de comportamiento patriarcal tradicionales en diferentes áreas de la vida como en la relación de pareja, sexualidad, agricultura u organización. Además de métodos de mediación cognoscitivos, se conducen procesos de grupo sicopedagógicos (sicodrama, representación/dramatización de papeles y análisis de películas), que se aplican a nivel emocional.

Conjuntamente los participantes formulan sus visiones de una convivencia con igualdad de derechos entre varones y mujeres. Muchos varones lloraron delante de otros varones por primera vez, sin sentirse mal posteriormente, y hablaron sobre sus problemas en sus relaciones de pareja o sobre su sexualidad. También el mismo director de PROMESA manifiesta que, para él, el enfrentamiento con la masculinidad fue una experiencia profunda y decisiva que cambió su sentir y vivir como varón, pareja, padre y colaborador en el proyecto y la institución de forma duradera. Esto llevó definitivamente a valorar aún más el cuestionamiento sobre género en la organización.

Además de lo anterior, los cursos de masculinidad “mixtos”, con participantes de diversas organizaciones indí-

genas o campesinas apoyadas por PROMESA, también dinamizaron los modelos profundamente arraigados de pensamiento y comportamiento. Como consecuencia se pudieron trabajar mejor los conflictos o prejuicios entre los emberá y cuna, así como entre varones indígenas y campesinos y sus organizaciones o comunidades.

El entrenador de WEM trabaja con cuatro arquetipos de comportamiento masculino, que para los varones entrevistados representaba, todo aquello que negaban o anhelaban para sí mismos:

1. El rey (personalidad de líder autoritaria, que dirige con carisma pero que espera obediencia y no puede delegar).
2. El guerrero (protege y defiende su territorio celosamente; leal pero controlador, no puede hablar sobre sentimientos).
3. El amante empático (persona social, elocuente, que también se entiende muy bien con varones, coquetea y tiene “relaciones” con muchas mujeres).
4. El sabio (impresiona por sus estrategias pragmáticas para la solución de problemas, habla poco pero logra mucho, poca inteligencia emocional).

En muchos casos, en el marco de los talleres se logró aclarar que para los varones los cambios de comportamiento pueden resultar en un alivio, sobre todo de su responsabilidad, y a la vez en un aumento en su calidad de vida, especialmente a nivel emocional.

das especiales para la promoción de mujeres, PROMESA apoyó concretamente a mujeres que ocupaban puestos de dirección a nivel comunitario a través de capacitaciones, entre otros, sobre comunicación. En las comunidades indígenas, PROMESA fomentó sobre todo la creación de cooperativas de mujeres.

Estrategias para la Equidad de Género con Grupos Meta Campesinos

Los grupos de productores, con 6 a 18 miembros por grupo, apoyados por PROMESA en las regiones campesinas, son comparativamente pequeños. Algunos de estos grupos ya existían antes de ser apoyados por PROMESA, otros se formaron en el marco del programa. La mayor parte de los miembros activos en los grupos son mayores de 40 años y cultivan tierras arrendadas.

El autoabastecimiento con alimentos esta en gran medida asegurado debido a la transición hacia métodos de cultivo sostenibles. La mayor parte de las familias obtiene ingresos monetarios modestos, originados generalmente por la venta de artesanías de fibra de palma, especialmente de los sombreros panameños.

Al inicio de la cooperación, algunos de los grupos apoyados contaban en su mayoría con miembros varones, otros grupos solamente con mujeres y otros eran mixtos. A través de los años ha variado levemente la composición de los grupos, de tal forma que hoy en día todos los grupos cuentan con miembros varones y mujeres y las funciones de dirección están distribuidas equitativamente.

Asimismo, algunas organizaciones fundadas por mujeres se abrieron hacia los varones, de tal forma que la organización “Damas Unidas de Machuca”, además de 11 mujeres, también cuenta con 6 miembros varones.

El hecho de que organizaciones creadas y dirigidas por mujeres ahora estén conformadas por grupos mixtos, y los grupos dominados por varones ahora cuenten con la participación activa de mujeres, se atribuye a los cambios en la división del trabajo de acuerdo con el género y a una cooperación más armónica entre varones y mu-

jes, la cual también se refleja en una mejor convivencia social de los grupos.

Esto es el resultado de un proceso descrito de la siguiente manera, tanto por el equipo de PROMESA, como por los varones y mujeres de los grupos meta que fueron entrevistados: No fue sino hasta el año 2000 que se produjo la integración del trabajo de género. Previo a esa fecha, éste era considerado como un área de trabajo independiente y, por lo tanto, estaba limitado a los debates que se adherían a los talleres de género que en esa época atendían más que todo a las mujeres.

En los talleres se analizó la asignación de los papeles de género y la relación de poder entre varones y mujeres. El análisis de las relaciones de género en su mayoría sacó a relucir las desventajas de las mujeres, con lo cual, los varones se sintieron bajo presión moral e instintivamente asumieron una actitud defensiva.

A fin de promover la sensibilización de género de ambos sexos, PROMESA inició la tarea de abordar cuestiones de género en todos los cursos de capacitación, no importando que el tema fuese métodos de cultivo, o semillas, o acceso a tierra. Algunos cursos de capacitación estaban dirigidos especialmente a las mujeres, p. ej., comunicación, o formación de líderes. Paralelamente a esto, desde el año 2003 se realizan talleres de masculinidad, los cuales, con una excepción impartida al mismo equipo, estaban dirigidos solamente a varones.

Con esta estrategia se logró poner en relieve las ventajas que también poseen los varones en una situación de igualdad en la división de trabajo, cargas y privilegios. Para los varones encuestados esto fue el equivalente a un impulso inicial para llegar a sentir “un serio interés en un cambio en la convivencia dentro de la familia, de la misma manera que lo hacen las mujeres”.

Estrategias para la Igualdad de Derechos con Grupos Meta Indígenas

Cuando PROMESA empezó a trabajar con grupos indígenas, primeramente trató de establecer una relación de confianza. Por tratarse de grupos étnicos discriminados

con un sistema cultural de transmisión de costumbres de generación en generación, y una forma de convivencia social que se diferencia fundamentalmente de la forma occidental de vida, al principio PROMESA tuvo que demostrar respeto por la independencia cultural y política indígena y asegurar de forma convincente que las actividades del proyecto contribuyen a mejorar la situación social. Además de lo anterior, PROMESA se comprometió a dar mayor peso a las demandas a nivel político.

La agricultura sostenible se vincula a prácticas agrícolas heredadas, pero a su vez transmite nuevas técnicas apropiadas que llevaron rápidamente a un aumento del rendimiento de las cosechas. Por lo tanto, recibieron muestras de aprecio. Las colaboradoras de PROMESA pudieron entablar contactos con las mujeres ofreciéndoles asesoramiento en materia de nutrición, así como en técnicas de producción y comercialización de molas (textiles).

Estructuras Tradicionales de Toma de Decisiones como Obstáculo

En el caso de los cuna y emberá-ipetí, en un inicio fue difícil obtener la aprobación del sahila para formar a una mujer promotora además de un promotor. Los sahilas al principio se negaron con el argumento de que la división tradicional del trabajo de la comunidad impedía que la promotora pudiera transmitir su conocimiento posteriormente: nadie escucharía a una mujer.

También el enfoque de cursos de capacitación participativa con varones y mujeres fue problemático en su implementación, tanto entre los cuna madungandi, con orientación relativamente tradicional, como entre los emberá-ipetí, la comunidad más abierta y más expuesta hacia las influencias de la sociedad mayoritaria. Una que otra mujer recibía la aprobación de las autoridades locales y de su pareja para participar en actividades fuera de la comarca. Aún cuando las mujeres podían participar, no lo hacían activamente y, raras veces, tomaban la palabra. A excepción de los promotores, en los talleres de género o masculinidad la participación indígena fue más baja que la del sector campesino.

Cooperativas de Mujeres para el Fortalecimiento de Mujeres en la Comunidad

En el año 2005, el sahila encargado de los cuna madungandi denegó la organización de un taller de género, pero autorizó la conformación de una cooperativa de mujeres. El congreso indígena, el gremio más importante en la comarca, condicionó el establecimiento de la cooperativa a la conformación de un “brazo técnico” compuesto por varones, el cual debería cumplir un papel de acompañamiento.

La cooperativa de mujeres existe desde hace casi tres años y cuenta entre tanto con 56 miembros mujeres. Su éxito está acompañado por el elevado prestigio social y el empoderamiento de las mujeres participantes. Con el surgimiento de la cooperativa, por primera vez se asignaron parcelas propias a las mujeres que tradicionalmente no habían realizado trabajos agrícolas.

Las mujeres de la cooperativa organizaron para la comunidad, y en repetidas ocasiones, una fiesta en ocasión del día Internacional de la Mujer. Organizar una fiesta era anteriormente tarea de varones. En este sentido tiene un carácter simbólico importante el hecho de que los alimentos preparados para la fiesta provienen de las parcelas de las mujeres. El “brazo técnico” no tiene ninguna importancia hoy en día.

El deseo de PROMESA de elevar la edad de las muchachas para el matrimonio (por razones de salud) resultó difícil de realizar; asimismo, la introducción de un asesoramiento en salud para embarazadas, entre otros.

Por cierto, algunas medidas individuales de PROMESA para la promoción de las mujeres siguen siendo observadas con desconfianza por algunas autoridades tradicionales. Sin embargo, la confianza hacia PROMESA se demuestra en el hecho de que los sahilas de los cuna solicitaron organizar una charla informativa sobre el VIH y sida.

Se tiene el temor de que jóvenes cuna, que trabajen o estudien durante un tiempo en la ciudad, retornen con el virus a los pueblos y contagien a sus compañeras.

1.3 Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género

El factor central para el fomento de la equidad de género es el enfoque integral: PROMESA se percibe a sí misma como una organización abierta al aprendizaje. La estrategia de género ha provocado cambios en las relaciones de género, tanto en los grupos meta como en los mismos miembros del equipo de trabajo de la organización, quienes fungen como modelos de papeles sociales y a nivel personal representan lo que transmiten durante las capacitaciones.

Según las circunstancias iniciales de los grupos meta, una participación con igualdad de derechos entre varones y mujeres, en la vida familiar y pública y a nivel comunitario, se considera tanto la condición como el resultado del empoderamiento individual y social.

En el Medio Campesino:

- La agricultura sostenible exige cambios en la división del trabajo de acuerdo con el género: Durante la entrevista, las promotoras y promotores, así como los/las representantes del grupo meta, unánimemente manifestaron que la división del trabajo familiar cambió enormemente después de su participación en el proyecto de PROMESA sobre agricultura sostenible. Quien opta por una transición hacia la agricultura sostenible debe hacerlo conscientemente. El sistema de cultivo requiere más mano de obra que los métodos de cultivo convencionales.

Por este motivo es necesario que las mujeres apoyen temporalmente en mayor proporción a los varones en el trabajo agrícola. Como compensación, las mujeres necesitan más ayuda de sus parejas en otras actividades (tareas del hogar, cuidado de los niños y niñas, elaboración de artesanía). De otra forma no se podrían completar las tareas individuales. Asimismo, los entrevistados manifestaron que los cambios internos familiares en la división del trabajo se reflejan en una transformación de la percepción de los papeles de género por parte de los hijos e hijas.

- Reflexión sobre los papeles de género. Varios talleres de género y especialmente de masculinidad, algunos con una duración de varios días, creados interactivamente y orientados hacia la experiencia individual de cada quien, fueron descritos como el factor desencadenante para que también los varones tengan más interés en un cambio en la estructura familiar.

- Comprensión de los papeles de género: paralelamente a esto, la participación equitativa tanto de varones como de mujeres en cursos de capacitación en el sector de la agricultura llevó a las mujeres a una nueva conciencia de sí mismas y a una mayor valoración de las tareas femeninas clásicas.

- Convivencia social: los cursos cortos, de medio día de duración, y los programas de encuentros crearon el espacio para un intercambio continuo. Cada grupo reflexionó intensamente sobre las experiencias e informaciones adquiridas de esta forma. Esto reforzó enormemente la cohesión social dentro del grupo, pero también inició un cambio colectivo en lo referente a la división del trabajo entre varones y mujeres.

En el Medio Indígena:

- Integridad del equipo: Mucho del éxito del trabajo de género se atribuye al hecho de que una de las colaboradoras del equipo de PROMESA es de origen cuna. Ella es una de las primeras mujeres cuna que logró rehuirle al matrimonio y tuvo acceso a educación después de la escuela primaria. En la actualidad se encuentra concluyendo su educación universitaria. Con una gran sensibilidad ante las prácticas culturales retomó las demandas de las mujeres emberá y cuna y las hizo públicas.

- Cooperación política con los órganos autónomos indígenas: El trabajo de género en la comunidad emberá se vio favorecido a través de la estrecha cooperación con el congreso indígena. A pesar de dudas iniciales, esto condujo a que los emberá aprobaran que una mujer asumiera la función de promotora.

- Empoderamiento: el éxito económico de las cooperativas dirigidas por mujeres cuna (cooperativa agraria y

Transversalización de Género | En lo Concreto

de artesanías, negocio de abastecimiento de alimentos administrado como cooperativa) elevó la autoestima e imagen personal de las mujeres participantes. Además, favoreció que actualmente las autoridades tradicionales, así como las parejas de las mujeres que participan activamente, aprueben que las mujeres puedan participar en cursos de capacitación fuera de sus comunidades, que puedan expresar su opinión en público y que puedan tomar decisiones propias.

■ **Educación para muchachas/niñas:** En la actualidad son cada vez más las mujeres y muchachas/niñas que tienen acceso a educación primaria, en parte en el marco de cursos nocturnos. Conocimiento del idioma español es una condición fundamental para la alfabetización.

Factores que Limitan el Fomento de la Equidad de Género

En el Medio Campesino:

■ **Falta de acceso a tierra:** la mayor parte de campesinas y campesinos apoyados no poseen tierras propias. La agricultura sostenible muestra éxitos rápidos en lo que se refiere a la fertilidad de suelos y posibilita, entre otros, a través de la diversificación y la disminución del uso de agroquímicos, un mejoramiento en la situación nutricional. En muchos casos, cuando la estrategia de la agricultura sostenible mostró sus frutos, los propietarios reclamaron sus tierras y las familias tuvieron que empezar desde cero con nuevas parcelas. El empoderamiento político, con el cual la demanda de tierras pasa a primer plano, hasta ahora no se ha contemplado en las actividades de proyecto.

■ **Migración:** la mayor parte de los campesinos y campesinas pertenecientes a los grupos apoyados ya han recibido este apoyo por muchos años. En la actualidad, la mayoría tienen más de 40 años de edad. A diferencia de sus hijos e hijas, ellos se sienten vinculados a la región y tratan de sobrevivir a pesar de la falta de perspectivas en el lugar, todo esto mientras que la mayoría de los y las jóvenes emigran o ya emigraron de la región hacia las ciudades. Muchas campesinas y campesinos ven

para sus hijos las perspectivas en otro lado. Esto reduce fuertemente la sostenibilidad de los procesos sociales así como el trabajo de equiparación.

■ **Estructuras patriarcales:** las estructuras patriarcales arraigadas profundamente en la sociedad panameña presionan específicamente a aquellas personas que se esfuerzan por lograr un cambio en las relaciones de género.

Los promotores manifiestan que siempre tienen que justificarse a nivel comunal, o son objeto de burlas cuando cuidan a los niños o preparan los alimentos mientras sus compañeras participan en cursos de capacitación. Por otro lado, las mujeres indican que sus habilidades para la comercialización de artesanías sí se elevaron pero su capacidad siempre es puesta en duda por los comerciantes intermediarios.

En el Medio Indígena:

■ **Estructuras jerárquicas de toma de decisiones:** en el trabajo con grupos meta indígenas se puede hablar de una política de género, sin embargo, debido a las estructuras jerárquicas y patriarcales, no se puede hablar de una implementación sistemática de la transversalización de género. Las condiciones para la promoción de las mujeres están ligadas al consentimiento de las autoridades comunales (sahilas y caciques). Este consentimiento se obtuvo solamente en parte, gracias a la participación de autoridades individuales en capacitaciones sobre equidad de género, entre otros.

■ **Autonomía cultural versus reivindicación de los derechos humanos y de la mujer:** PROMESA argumenta que no se trata de imponer modelos sociales occidentales a las comunidades indígenas, sino de promover medidas que contrarresten las desventajas específicas de las mujeres y muchachas/niñas indígenas y que se reconozcan sus propias demandas, como un mejor sistema de salud y mejores oportunidades de educación, p. ej., por medio de la creación de escuelas nocturnas. Sin embargo, varias autoridades temen aún que las medidas para la promoción de las mujeres continúan derrumbando las estructuras tradicionales de toma de decisiones.

- Menoscabo social y de salud debido al matrimonio de muchachas/niñas: una gran barrera para el mejoramiento de la situación de mujeres y muchachas indígenas es la edad prematura para el matrimonio de muchachas/niñas. Se les impide el acceso a una educación primaria, ya que muchas veces a los 12 años esperan su primer hijo.

- Inseguridad con respecto a las condiciones de tierra y propiedad: PROMESA apoya a los pueblos indígenas en procesos continuos de demarcación de tierras. Entre otros apoya en la lucha en contra de los ataques a la autonomía de la administración de las comarcas y de los planes para la individualización de los derechos colectivos de propiedad, así como en contra de la usurpación de territorios indígenas por colonos. La precaria situación legal y de justicia fomenta la desconfianza frente a la sociedad mestiza y frena la disposición para procesos de cambio social.

1.4 Cambios Logrados

En el Medio Campesino:

- La división del trabajo entre varones y mujeres, así como el poder decisorio dentro de la familia, se han transformado enormemente en los últimos años. Con el aumento de la conciencia de sí mismas, las mujeres han logrado compartir una parte de la carga de responsabilidades con los varones. Según los requerimientos de la situación, cuando las mujeres trabajan en el campo, los varones cocinan y cuidan de los niños/as, o a la inversa. Las decisiones en la familia se toman cada vez más en conjunto. Esto llevó a una participación con igualdad de derechos entre varones y mujeres y reforzó la cohesión social de la comunidad, no sólo en las familias sino también a nivel de la comunidad. Así se apoya colectivamente a los miembros de la comunidad que se encuentran particularmente discriminados o marginados, como minusválidos y mujeres separadas de sus parejas.

- Según lo manifiestan las campesinas y campesinos, a nivel comunal y nacional, la violencia familiar, así como la violencia en contra de las mujeres sigue siendo

un problema. Como consecuencia de las intensivas reflexiones sobre los papeles de género y sobre los procesos de cambio social, dentro de los grupos de productores no se conocen casos de violencia. Aunque el VIH y sida tienen un papel secundario en la región donde se implementan los proyectos se llevaron a cabo campañas educativas al respecto.

- De acuerdo con PROMESA, un eje central para el éxito de la estrategia de género fue el hecho de que los cursos de capacitación en agricultura sostenible no solamente transmitieran conocimientos técnicos. Las capacitaciones y encuentros con la metodología de “campesino/a a campesino/a” se convirtieron en espacios donde se pudo reflexionar sobre cuestionamientos sociales, económicos y ecológicos, lejos de la presión cotidiana de trabajo. Para esto fue indispensable que, tanto los miembros del equipo de PROMESA, así como los promotores y promotoras que moderaban el proceso, se convirtieran al mismo tiempo en transmisores de los modelos de papeles sociales que ellos mismos estaban viviendo. Esto, en combinación con talleres de mujeres, género y masculinidad, abrió la brecha para el trabajo de género.

En el Medio Indígena:

- PROMESA firmó un convenio formal con el congreso de los cuna y emberá, el cual estableció los principios básicos de la cooperación y consiguió, entre otros, que el cacique de los emberá, autoridad máxima en territorio indígena, participara en un taller de masculinidad. También dos promotores cuna tomaron parte en ese taller y, desde entonces, participan activamente como multiplicadores en el tema de género. Esto se observa como el primer paso importante para discutir adecuadamente el tema de la equidad de género.

- Gracias a las cooperativas, la posición de la mujer se mejoró enormemente en la comunidad cuna. El éxito de las cooperativas introdujo un proceso de transformación del pensamiento, en especial en el caso de las autoridades indígenas, poniendo un poco más en evidencia a las mujeres y sus necesidades e intereses específicos. Hoy en día, las mujeres toman la palabra en público con

Transversalización de Género | En lo Concreto

más seguridad en sí mismas y reciben la aprobación del cacique para poder participar en diferentes actividades fuera de la comarca. Mientras tanto, sus parejas cuidan de los niños y niñas y de la casa.

■ La autorización para que mujeres cuna participaran en programas de intercambio de “campesino/a a campesino/a” se puede calificar como un paso importante. Más importante aún es el hecho de que una mujer cuna, la primera en la historia de su comunidad, habló en un congreso nacional cuna para informar sobre esta experiencia. Un indicador adicional es que, muchas mujeres, sobre todo en posiciones directivas en la cooperativa, asisten a escuelas nocturnas para terminar sus estudios primarios. Para esas mujeres es muy importante que sus hijas asistan a la escuela.

■ En general se fortaleció la posición de la mujer en la familia y comunidad. A través de las cooperativas de las mujeres cuna y, en el caso de los emberá, debido a las buenas experiencias con una promotora, las mujeres reciben más respeto en las comunidades, también afuera de sus esferas tradicionales. Asimismo, adquirieron una mayor autonomía de acción tanto en el sector privado como público.

1.5 Conclusiones y Lecciones Aprendidas

El enfoque integral para la implementación de la equidad de género es decisivo para el éxito de la estrategia de género de PROMESA. En el caso de la tematización de cuestiones de género, quedan siempre entrelazados los niveles institucionales y personales según el lema: lo personal es político y lo político es personal. La gran congruencia entre lo que se dice y lo que se hace es el elemento clave para el camino hacia la equidad de género.

Sin embargo, las condiciones económicas iniciales de muchas personas que habitan las regiones campesinas o indígenas, donde se implementan los proyectos, han mejorado poco en los últimos años. Familias y comunidades, varones como mujeres, siguen sin tener acceso,

o lo tienen solamente de forma parcial, a servicios básicos estatales como salud, educación, electricidad, agua potable o caminos asfaltados y cuentan con un ingreso que está al nivel de subsistencia mínimo o por debajo de éste.

Por lo mismo, es sorprendente que las personas encuestadas dentro de los grupos meta, en su mayoría mujeres, constataron que su vida cambió fundamentalmente desde que reciben el apoyo de PROMESA. La única explicación evidente para esto es que, varones y mujeres, campesinas y campesinos de la provincia Coclé, así como mujeres de la directiva de las cooperativas indígenas, hoy, más que antes, se sienten más capaces de articular sus necesidades y demandas específicas, por el bien a nivel individual y de la comunidad, gracias al apoyo y capacitación por parte de PROMESA. Para muchos, esto fue una experiencia existencialmente importante y nueva, y se debe valorar como un componente fundamental de toda estrategia de género.

Lecciones Aprendidas en el Trabajo con Grupos Meta Campesinos

La implementación consecuente de la transversalización de género en atención de mujeres y varones, ha llevado a un proceso de cambio social. Entretanto, los varones y las mujeres de los grupos meta manifiestan que la igualdad de derechos y la equidad de género ya no figuran como metas a largo plazo.

Sobre todo los talleres de masculinidad constituyeron un hito histórico en este proceso. A diferencia de las capacitaciones de género, los talleres de masculinidad concebidos sobre la base de la experiencia, lograron motivar a los varones para confrontarse intensivamente con su patrón de comportamiento.

Como consecuencia, quedo claro que tanto varones como mujeres pueden beneficiarse de la transformación de la división de los papeles sociales, así como de la división del trabajo y del poder en la familia o bien, en la relación de pareja. De esta manera, tanto varones como mujeres mostraron el mismo nivel de interés para seguir el camino hacia la equidad de género. Además del tra-

bajo con mujeres, también el trabajo con varones es una parte importante de una estrategia de género exitosa.

No obstante, para la sostenibilidad con enfoque hacia la equidad de género, también es esencial el tema de la tierra. Si los miembros de la familia abandonan las áreas rurales a temprana edad, en la niñez o juventud, debido a la falta de posibilidades, educación o perspectivas para el futuro en el lugar, el empoderamiento político de los varones y mujeres adultos debe ser considerado como una medida prioritaria. La sostenibilidad de la política de género está limitada por el elevado índice de migración de personas jóvenes.

Lecciones Aprendidas en el Trabajo con Grupos Meta Indígenas

Una condición previa para trabajar con grupos indígenas es la sensibilidad hacia los asuntos étnicos y culturales, así como el respeto del sistema de valores de las comunidades indígenas. De gran importancia para el trabajo de género de PROMESA fue especialmente el hecho de que la colaboradora del equipo es de origen cuna y, por tanto, posee un profundo conocimiento de la cosmovisión indígena y de las relaciones de género.

En el contexto indígena, la equidad de género debe ser considerada como una meta que debe alcanzarse con parámetros diferentes a los de las sociedades occidentales, incluso cuando las comunidades indígenas estén sometidas a cambios inevitables y continuos a través de la dominancia de la sociedad mayoritaria y de los procesos progresivos de aculturación.

Las comunidades indígenas rechazan un concepto de progreso que parte de garantizar a todos los individuos, tanto varones como mujeres, las condiciones económicas y políticas favorables para lograr el mayor grado posible de desarrollo individual. El argumento principal para ello es la referencia a las estructuras organizacionales de carácter colectivo orientadas a la comunidad. De ahí que PROMESA persigue un enfoque de fomento a la mujer en su trabajo de género con las comunidades indígenas, algo que en este caso tiene justificación. El éxito de las cooperativas de mujeres ha encaminado

un proceso de cambio de opinión, especialmente en las autoridades indígenas, de modo que las mujeres y sus necesidades específicas e intereses están algo más presentes. PROMESA retoma las demandas sobre derechos de las mujeres y con ello fortalece la posición de las mujeres indígenas dentro de la comunidad. Los cambios en las relaciones de género son observables solamente en períodos de tiempo comparativamente largos y deben llevarse a cabo como procesos de aprendizaje colectivos.

Bettina Lutterbeck



Fotografía: Jörg Jenrich

2 EMAS – El Equipo de Mujeres Solidarias

Desde 1987 la organización de mujeres EMAS (Equipo Mujeres en Acción Solidaria) trabaja en el Estado de Michoacán, México. EMAS desarrolla su trabajo en el marco de dos programas:

1. Programa de Desarrollo Local Sostenible con perspectiva de género:

Las líneas prioritarias de este programa son la agricultura sostenible y soberanía alimentaria, salud, derechos sexuales y reproductivos, violencia doméstica, así como derechos humanos económicos, sociales y culturales. El programa está dirigido a cerca de 1 000 personas, 44 por ciento de las cuales son mujeres y 56 por ciento son varones. Se trata de pequeños/as agricultores y agricultoras indígenas y no indígenas. Las mujeres están entre las edades de 15 y 50 años y en promedio tienen seis niños/as. Son mujeres solteras o casadas, abandonadas por el esposo o divorciadas. Los varones están entre los 20 y 45 años de edad. A diferencia de las mujeres, todos los varones saben leer y escribir.

2. Programa para la incidencia en política pública y fomento de la práctica de los derechos políticos y ciudadanos de las mujeres:

En este programa, las prioridades se encuentran en la planificación participativa a nivel de la comunidad y municipalidades, elaboración participativa de presupuestos

sensibles al género, así como derechos políticos y ciudadanos de las mujeres. El programa se encuentra integrado por apenas 170 personas de tres localidades diferentes, 108 mujeres y 58 varones.

En ambos programas se busca promover el liderazgo y empoderamiento de las mujeres.

2.1 Relaciones de Género en la Región

Morelia, capital del estado de Michoacán y sede de las oficinas de EMAS, tiene un carácter eminentemente urbano. Sin embargo, el trabajo de EMAS se concentra en las áreas rurales. La población rural indígena, así como la no indígena viven en comunidades muy distantes entre sí.

En Michoacán existen tanto pequeñas fincas que producen principalmente para el autoconsumo, así como grandes fincas orientadas a la exportación. Sin embargo, casi no hay oportunidades de trabajo. Por consiguiente, Michoacán presenta una de las tasas migratorias más elevadas de México. Principalmente los varones emigran a los Estados Unidos. Las mujeres permanecen en sus comunidades y son responsables de abastecer a la familia.

Las mujeres realizan la mayor parte del trabajo reproductivo y productivo. Sin embargo, raras veces tienen acceso a recursos, por ejemplo a la tierra. Además, un gran problema en las áreas rurales de Michoacán son los precarios servicios de salud.

Muchas mujeres se alimentan mal, tienen problemas de salud y no están acostumbradas a cuidar de sus cuerpos. Sus problemas de salud se ven agravados debido a la contaminación del aire, suelo y agua. El nivel educativo de las mujeres es muy bajo y muchas son analfabetas. Las mujeres sufren de discriminación y violencia familiar.

Los varones se caracterizan por el machismo y una cultura de violencia que determina sus relaciones interpersonales. El alto grado de desempleo tiene como consecuencia alcoholismo y adicción a drogas.

Muchos varones ya no ven una perspectiva en la agricultura. Para ellos la identidad agrícola y de pequeño productor no tienen valor. Tienen que enfrentar conflictos de tierra y sufren las consecuencias de una política agraria que no toma en cuenta a los pequeños/as productores/as. Sus prácticas agrícolas destruyen el ambiente y el suelo en muchas regiones.

2.2 Descripción de la Buena Práctica

Equidad de Género y la Transformación de las Relaciones Sociales

EMAS implementa en sus programas un amplio entendimiento conceptual del enfoque de género, el cual incluye el entendimiento de la diferencia entre promoción de la mujer y equidad de género y las relaciones entre ambos. Además, EMAS está consciente de que las relaciones de género siempre deben verse en conexión con el contexto respectivo, situaciones de discriminación y exclusión adicionales, así como el afán por una modificación general de las relaciones sociales. La perspectiva de género se encuentra presente en todas las actividades de programa, así como en el pensamiento de los colaboradores y colaboradoras.

EMAS ve la inequidad de género como un impedimento para que las mujeres, especialmente las mujeres pobres, puedan afirmar sus derechos humanos. Con ello, EMAS se refiere no solamente a los derechos de las mujeres sino a los derechos políticos y civiles, así como a

Los Campesinos y Campesinas Mexicanos se Ven Obligados a Abandonar sus Tierras y Emigrar a las Ciudades

Las consecuencias económicas y sociales de las políticas liberales de México de la década pasada han sido funestas, particularmente en el sector agrario. Los ingresos de los productores y productoras campesinos se vieron drásticamente reducidos y muchas fincas pequeñas y medianas que producían para el mercado nacional, fueron llevadas a la ruina. Como consecuencia de ese desarrollo, el éxodo del campo a las ciudades, en particular hacia los EE.UU., ha aumentado de forma constante. Desde 1994 se han venido destruyendo aproximadamente dos millones de puestos de trabajo en el campo. La pobreza ha aumentado drásticamente dentro de la población rural y la desnutrición está ampliamente difundida. Ante estas condiciones, alrededor de 600 campesinos y campesinas abandonan su tierra diariamente.

los derechos humanos económicos, sociales y culturales. Pues la inequidad de género tiene efectos negativos sobre la convivencia económica, social y cultural de varones y mujeres e impide el desarrollo de la democracia. Para EMAS, la equidad de género es un requisito para una democracia funcional. Para lograrla, es necesaria la deconstrucción de las relaciones actuales, caracterizadas por subordinación y desigualdad. Las relaciones de género se deberían basarse en reconocimiento y respeto mutuos, así como en igualdad de posibilidades para el desarrollo.

Cuando el objetivo es alcanzar la equidad de género, se deben modificar tanto la conciencia de las mujeres como la de los varones. Para lograrlo, EMAS inició la integración consecuente del enfoque de género en el trabajo de agricultura sostenible y soberanía alimentaria, es decir, por primera vez EMAS incluyó a varones como grupo meta en el proyecto. El objetivo era, primero cuestionar conjuntamente con mujeres y varones las condiciones y relaciones de poder existentes. En este contexto también se abordaron temas como la violencia doméstica, el derecho de las mujeres para disponer de

Transversalización de Género | En lo Concreto

su propio cuerpo, y la distribución de tareas domésticas. Con esto los varones deberían aprender a adoptar otras perspectivas y a desarrollar sensibilidad con respecto a las relaciones injustas y no democráticas, dentro de las cuales también se encuentran las relaciones de género tradicionales. También los procesos de masculinidad se deberían construir sobre este amplio enfoque.

Las mujeres reciben una atención particular por parte de la organización ya que, según EMAS, la superación de las relaciones existentes se logra solamente cuando se fortalece y apoya a los/las afectados/as. Por lo mismo, EMAS busca especialmente el empoderamiento de las mujeres y el fortalecimiento de su posición.

Esta postura es característica del trabajo de la organización en todos sus ámbitos. La política de género establece que todas las decisiones recaigan en las manos de mujeres. Sin embargo, también se contrata a varones como miembros del equipo operativo. Por lo demás, las relaciones laborales se rigen por las normas legales vigentes. No obstante, el equipo tiene suficiente libertad para organizar su trabajo de tal forma que familia y carrera estén en armonía.

De la Práctica por los Derechos de las Mujeres a la Adopción de la Perspectiva de Género

Fundada como una organización de mujeres, la prioridad del trabajo de EMAS fue primeramente la tematización de la situación de salud de mujeres pobres. En este contexto se abordaron problemas de salud específicos de las mujeres, sus derechos humanos sexuales y reproductivos, y los efectos de la violencia en contra de las mujeres. Además de fortalecer los derechos y la posición de las mujeres, EMAS trató también de apoyarlas a nivel económico. Sin embargo, las actividades que apuntaban a la generación de ingresos no fueron muy exitosas.

En el marco de los preparativos de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer que se llevara a cabo en Pekín en 1995, EMAS tuvo un primer contacto con el movimiento de mujeres mexicano y latinoamericano y con el enfoque de género. En los años siguientes, EMAS se comprometió intensivamente con diferentes redes na-

cionales y latinoamericanas, instituciones y foros sobre temas de la mujer y género. Desde ese entonces, EMAS se encuentra integrada en el movimiento feminista. El enfoque de género se convirtió en un componente del trabajo de la organización.

A raíz de los resultados de una evaluación externa patrocinada por PPM, EMAS tomó la decisión de trabajar en los sectores de agricultura sostenible y soberanía alimentaria, así como también con varones de manera directa. En lo sucesivo, para EMAS fue de mucha importancia que mujeres y varones se encuentren representados en grupos de base, que los varones participen en capacitaciones y se comprometan como promotores.

Desde un principio se integró la perspectiva de género en el trabajo agrícola. En la actualidad EMAS trabaja con 150 campesinas y 50 campesinos en el sector agricultura. Mientras que este trabajo continúa su desarrollo, EMAS se ocupa de cuestiones del futuro relacionadas con la sostenibilidad económica de la organización, así como con el inminente cambio generacional de las colaboradoras, entre otros.

La tabla 1 en pag. 31 muestra las etapas de desarrollo definidas por EMAS.

En el centro del programa de desarrollo local sostenible con enfoque de género se encuentran el trabajo de redes, la formación y capacitación, así como la sensibilización de grupos meta en el marco de talleres, visitas de campo, ejercicios prácticos e intercambio de experiencias sobre agricultura sostenible y seguridad/soberanía alimentaria, salud y medicina alternativa, gobernanza y ciudadanía, y la coparticipación política a nivel local. Las medidas para el mantenimiento de la fertilidad del suelo, la agroforestería y forestación son aspectos importantes en este contexto.

Al mismo tiempo, EMAS dedicó sus esfuerzos al desarrollo comunitario, entre otros, por medio de la reintroducción de asambleas de la comunidad para la toma de decisiones, la reactivación de la tradición de prestarse ayuda mutua, la reflexión del desarrollo de la comunidad sobre la base del análisis participativo de la situa-

Tabla 1: Etapas de Desarrollo de EMAS

Etapas	Líneas de Trabajo Prioritarias
1. Inicio del trabajo en Michoacán (1987 – 1989)	Trabajo con mujeres en temas de salud
2. Consolidación del trabajo en comunidades rurales e indígenas en Michoacán (1989 – 1995)	Trabajo con mujeres en temas de salud, derechos de la mujer (derechos sexuales y reproductivos, violencia contra la mujer) y liderazgo, formación de promotoras, actividades generadoras de ingresos
3. Presencia en el movimiento de mujeres a nivel local, federal, nacional y latinoamericano (1995 – 2001)	Presencia en el movimiento de mujeres en el marco de los preparativos de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 en Pekín y la Conferencia de Seguimiento Pekín +5 celebrada en el año 2000, participación en diversas redes nacionales y latinoamericanas, organización de diversos eventos y foros sobre temas de género y mujeres, trabajo con promotoras de salud en Michoacán
<i>En la tercera etapa, EMAS se encuentra familiarizada con la temática de género y desarrolla la identidad de una organización de mujeres establecida en el movimiento feminista.</i>	
4. Inicio del trabajo sobre agricultura sostenible y soberanía alimentaria con perspectiva de género (2001 – 2007)	Integración de la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo (salud, agricultura, derechos humanos), inicio del trabajo con varones de manera directa
5. Estrategias de desarrollo para el futuro (a partir del año 2007)	Análisis de la sostenibilidad financiera, actualización de la historia de la organización, conformación de un nuevo equipo

ción, o la discusión con miembros o autoridades de la comunidad y sobre el aporte de las mujeres en la agricultura.

Incidencia Dirigida a la Consecución de los Derechos de las Mujeres

En el programa de incidencia sobre políticas públicas y el fomento del ejercicio de los derechos políticos y ciudadanos de las mujeres, el trabajo se concentra en la participación en redes de la sociedad civil, las cuales pueden ser redes de mujeres o redes mixtas, en intercambios con representantes mujeres de la política y la ciencia, así como la elaboración y difusión de iniciativas en el sector de cabildeo e incidencia sobre cuestiones de mujeres y género.

En el marco de este programa se organizan numerosos eventos, p. ej., la celebración del Día Internacional de la Mujer y del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, talleres sobre política pública y cabildeo e incidencia para cuadros directivos femeni-

nos de organizaciones sociales de Michoacán y otros estados federales, así como días especiales sobre el tema de salud de la mujer.

EMAS se orienta en los principios de la “educación popular” latinoamericana que, a su vez, basa los procesos de aprendizaje en las experiencias de vida, los conocimientos y el saber de las personas. Estos principios de aprendizaje se reflexionan, modifican y amplían de tal forma que se percibe la realidad modificada y, en consecuencia, se modifica el trato de las personas. El trabajo educativo de EMAS se basa en este enfoque, especialmente en el sector salud. La organización ha desarrollado numerosos manuales y módulos de formación sobre diferentes temas, los cuales se pueden unificar en un ciclo de aprendizaje y análisis basado en procesos.

Para poder reflejar relaciones de género en este contexto, la deconstrucción y reconstrucción juegan un papel importante. Las verdades que se mantienen inalterables como, p. ej., “las mujeres son el sexo débil”, primero se “desmontan” para después trabajar en su redefinición.

Participación como Condición para los Procesos de Aprendizaje

En el sector agricultura sostenible y soberanía alimentaria, EMAS trabaja con la metodología de Campesino/a a Campesino/a, basada asimismo en las experiencias de varones y mujeres, especialmente en el campo de la agricultura. Sirve como punto de partida para aprendizajes secundarios en talleres y visitas de campo, intercambio de experiencias entre campesinos/as y campesinos/as y experimentación en las propias parcelas.

En ambos enfoques la participación juega un papel decisivo. En ambos casos, los y las participantes, varones y mujeres, son los y las protagonistas de los procesos de aprendizaje. Los técnicos y las técnicas tienen una función de acompañamiento y moderación. Asimismo, en ambos enfoques los multiplicadores y multiplicadoras, los promotores y promotoras juegan un papel importante para garantizar que los procesos impulsados tengan un determinado efecto.

Planificación y Documentación de las Experiencias Sensibles al Género

Los análisis de las situaciones y grupos meta sensibles al género son una condición para la planificación de proyectos y la implementación sensible al género. EMAS lleva a cabo análisis de género participativos, p. ej., en conexión con la elaboración del plan de desarrollo del Municipio de Panindícuaro. EMAS le atribuye mucha importancia a la sistematización de las experiencias a fin de aprender de las mismas y poder compartirlas con otras organizaciones y personas interesadas. En la actualidad, EMAS se ocupa de la actualización de la historia de la organización, la cual también será sistematizada.

2.3 Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género

Según EMAS, principalmente las experiencias ya realizadas en la implementación del enfoque de género repercuten de forma favorable. En este contexto se deben

mencionar los conceptos claramente definidos, los enfoques metodológicos probados así como la extensa sistematización y documentación del trabajo.

Entretanto, más allá de la región del proyecto EMAS es conocida y vista como una organización con competencia de género. La competencia tiene demanda y, por medio de asesorías y presentaciones, EMAS ha logrado difundir la discusión sobre equidad de género y enfoque de género.

EMAS menciona primeramente como factores que limitan la implementación del enfoque de género a aquellos condicionados por el contexto, tales como machismo, sociedad conservadora, la cual es común en Michoacán, pobreza y falta de confianza de las personas en sus experiencias y conocimiento local, así como la política pública que no toma en cuenta al área rural ni la implementación de la perspectiva de género de forma adecuada.

Sin embargo, también existen factores a nivel personal que obstaculizan la implementación del enfoque de género. Los miembros del equipo indican que también ellas se encuentran marcadas por el desempeño tradicional de papeles. Para ellas, al igual que para otras mujeres y varones, no es fácil salirse del esquema de los estereotipos y esto está ligado a temores que pueden repercutir de forma limitante en el trabajo.

2.4 Cambios Logrados

El trabajo de EMAS se difunde en todo el entorno. Los enfoques, métodos y experiencias de EMAS son referencias importantes para el movimiento de mujeres de México. Esto es el resultado de la cooperación intensiva de la organización en el marco de los procesos mexicanos y latinoamericanos de los preparativos y seguimiento de la Conferencia Mundial sobre la Mujer en Pekín. En la actualidad los materiales de capacitación y análisis publicados por EMAS tienen demanda a nivel mundial.

La participación de EMAS a nivel de municipio tiene demanda en la región del proyecto. De esta manera, la organización participó en la elaboración del plan de de-

sarrollo del Municipio de Panindícuaro y se encargó de que la planificación reflejara la perspectiva de género.

En relación con las actividades de los proyectos de EMAS se pueden observar los siguientes impactos a nivel de los grupos meta:

- El empoderamiento de las mujeres en el área del proyecto de EMAS por medio de formación y capacitación y análisis de las relaciones de género en los sectores salud y agricultura. Por lo tanto, las mujeres tienen más conciencia de sí mismas (mayor autoestima), se desempeñan como promotoras y se encuentran presentes como actores en la comunidad y la familia.
- Aumento de la conciencia de los varones sobre el significado del aporte de las mujeres en el hogar y la agricultura, debido a su creciente participación en el trabajo de proyecto.
- Aumento de la participación e interés de las mujeres y varones en los acontecimientos y decisiones de sus comunidades y municipios. En el Municipio de Panindícuaro, una región de trabajo importante para EMAS, hace poco se eligió a una mujer como presidenta. EMAS considera esta elección como un impacto indirecto que también es atribuible al trabajo de la organización.

EMAS se siente reconocida debido al éxito del trabajo. Sin embargo, como una organización abierta al aprendizaje, EMAS reconoce los retos que se deberán enfrentar en el futuro.

A continuación se presentan los siguientes retos institucionales identificados:

- Conformación de un equipo nuevo y joven (cambio generacional);
- Concentración del trabajo en sectores escogidos;
- Fomento de la sostenibilidad financiera;
- Fortalecimiento del trabajo en red.

Las Relaciones de Género Cambian con Lentitud

Para EMAS, un indicador decisivo de la modificación en las relaciones de género lo constituye la modificación en la división del trabajo de acuerdo al género. Según declaraciones de la propia organización, hasta la fecha solamente ha observado escasos cambios en este sector. Sin embargo, EMAS ha contribuido a que las mujeres sean más fuertes y más visibles. Le ha dado impulso a procesos importantes y los impactos señalan en la dirección correcta, aún cuando todavía no se produzcan modificaciones sostenibles en las relaciones de género. No se detectaron efectos negativos del trabajo de EMAS. A nivel de grupos meta se debe continuar el fortalecimiento de la conciencia y compromiso por las relaciones de género con equidad.

2.5 Conclusiones y Lecciones Aprendidas

En el caso de EMAS se trata de una organización de mujeres integrada en el movimiento feminista. El trabajo dirigido a mujeres y varones está regido por el convencimiento de que el establecimiento de la equidad de género es una condición previa para una sociedad democrática funcional. Su programa está dirigido a mujeres y varones.

A raíz de la particular discriminación económica, social y cultura que sufren las mujeres, la consecución de los derechos humanos de las mujeres es un tema central del trabajo de EMAS. Esto está marcado por una concepción clara, la utilización de métodos fiables y la sistematización de las experiencias. Como una organización abierta al aprendizaje, EMAS está consciente de sus retos futuros y los asume.

Las siguientes lecciones aprendidas se derivan del trabajo de EMAS:

- La modificación de las relaciones de género, a través de la implementación del enfoque de género, encuentra resistencia no solamente entre los varones sino también entre las mujeres. Ejemplo de ello es el ámbito re-

Transversalización de Género I En lo Concreto

productivo que, por regla general, es la única esfera en la cual las mujeres pueden desplegar poder. La intrusión de los varones en este ámbito conmueve la única posición de poder que tienen las mujeres. A menudo las mujeres interpretan el enfoque de género en este sentido y de ahí que desencadena temores.

ción de los derechos de la mujer sino que debe incluir los derechos humanos políticos y civiles.

Carsta Neuenroth

- La implementación de la equidad de género se encuentra ligada a la redistribución del poder. Por lo mismo, no se pueden evitar los conflictos. En relación con el debate sobre el tema, varones y mujeres no solamente se topan con cuestiones que los separan sino también con aquellas que los unen, es decir, que la discusión no solamente genera conflictos.

- Las relaciones de género deben contemplarse siempre en conexión con el contexto respectivo, situaciones adicionales de discriminación y exclusión, así como la aspiración por una modificación general de las relaciones sociales.

- La modificación de las relaciones de género les concierne a varones y mujeres. La inclusión de los varones es importante para un trabajo exitoso y así lograr el enriquecimiento del proceso. Por lo tanto, el apoyo en la lucha de las mujeres por una participación social con los mismos derechos e igualdad de condiciones no debe descuidarse.

- La apuesta por la equidad de género necesita de un movimiento dinámico y diverso. La formación de redes es imprescindible en este caso.

- Una implementación exitosa de la perspectiva de género depende de un enfoque metodológico concreto y de la definición de indicadores claves, con cuya ayuda se pueden observar los avances. Se deben de sistematizar las experiencias.

- El compromiso por la equidad de género no se puede reducir al uso del género como categoría de análisis, sino que significa un reto constante para la propia vida.

- La consecución de los derechos humanos para las mujeres no debe estar limitada solamente a la consecución



Fotografía: Christof Krackhardt

3 AFREDA: Empoderamiento Económico y Social en el Proyecto de Mujeres de Kilombero

La organización no gubernamental tanzana “Acción para la Asistencia Humanitaria y de Desarrollo” (AFREDA) se fundó en 1990 con el objetivo de mejorar la situación económica y social de varones, mujeres, niños y niñas pobres en Tanzania. AFREDA brinda atención especial al mejoramiento de la situación de vida en relación a ingresos, salud, educación, nutrición y derechos humanos. Inicialmente, AFREDA se ocupó de brindar ayuda humanitaria a refugiados, posteriormente a proyectos de seguridad alimentaria y mejoramiento de los ingresos.

La oficina de AFREDA está ubicada en las afueras de Dar Es Salaam. Cuenta también con dos oficinas adicionales en Morogoro y Kidatu con un total de aproximadamente 30 colaboradores y colaboradoras. En 1999 AFREDA inició los contactos con “Brot für die Welt” y dos años después se empezó el primer trabajo de cooperación. Desde entonces “Brot für die Welt” apoya a la organización en la implementación del Proyecto de Mujeres de Kilombero. El objetivo superior del proyecto es el fortalecimiento económico y social de las mujeres en el Distrito de Kilombero, en la Región Morogoro.

Los objetivos específicos del proyecto son el mejoramiento económico de la situación de las mujeres por medio de capacitación, asesoría y adjudicación de crédito. Además, la reducción de la propagación del VIH y sida.

Por medio de ese proyecto se pretende mejorar las condiciones de vida de las mujeres y sus familias, así como contrarrestar el éxodo rural en una región que adolece de una estructura débil. En un inicio el trabajo se concentró en 200 mujeres en edades entre 15 y 60 años. Para poder ser admitidas en el proyecto de promoción, las mujeres tenían que llenar ciertos requisitos, p. ej., tener una idea clara de la actividad económica que per-

La Micro y Pequeña Empresa Crean Puestos de Trabajo en Tanzania

Tanzania es parte de la Cuna de la Humanidad. El territorio actual del país ha estado habitado desde hace miles de años. Hoy en día viven en Tanzania 37 millones de personas. El 80 por ciento de la población vive en el área rural, aproximadamente la mitad por debajo de la línea de la pobreza. La agricultura es la principal actividad de la economía tanzana. Aproximadamente el 80 por ciento de la población trabaja en este campo. El 85 por ciento de las exportaciones son de origen agrícola. En las regiones rurales, la población campesina, los pequeños productores y productoras, y los comerciantes llevan a cabo la mayoría de las actividades económicas en el sector informal. Ya que solamente unas cuantas personas jóvenes pueden aspirar a un trabajo remunerado, el sector de la micro y pequeña empresa juega un papel importante para el desarrollo económico del país. Este sector aporta, por sí mismo, el 30 por ciento del PIB y proporciona el 50 por ciento de la totalidad de los puestos de trabajo del sector privado.

Transversalización de Género I En lo Concreto

siguen. La primera fase del proyecto concluyó exitosamente tres años después, en el año 2004, cuando también se llevó a cabo la evaluación correspondiente.

En el mismo año, 2004, se inició la segunda fase del proyecto en donde se apoyó a un total de 460 mujeres en la construcción y ampliación de sus actividades de pequeña empresa. Esta segunda fase finalizó en el año 2007.

En este espacio se ofrece una descripción de las experiencias aprendidas del Proyecto de Mujeres de Kilombero por las siguientes razones:

- El proyecto se caracteriza por una combinación acertada de ofertas de capacitación y asesoría en el área económica (contabilidad, administración de crédito, etc.) con cursos con contenido social (género, capacitación en VIH y sida, formación de grupos, capacitación en liderazgo) que, además del mejoramiento de la situación económica, contienen aspectos sociales, culturales y jurídicos adicionales para el fortalecimiento de las mujeres.
- La creciente integración de aspectos de género en el trabajo de proyecto, así como su inserción institucional con AFREDA, son ejemplares para procesos de aprendizaje y cambio en “organizaciones abiertas al aprendizaje”.

3.1 Relaciones de Género en la Región

La Región de Morogoro figura entre las regiones más pobres de Tanzania. Debido a la buena conexión infraestructural con Dar es Salaam, en ese lugar impera un fuerte éxodo rural. En el Distrito de Kilombero habitan 450 000 personas quienes se dedican principalmente a la agricultura de subsistencia. Con excepción de dos grandes ingenios azucareros, no existe ninguna industria significativa. La población del lugar menciona las siguientes causas de las difíciles condiciones de vida:

- Falta de apoyo a las actividades agrícolas;
- Problemas de comercialización;

- Mala formación;
- Ninguna posibilidad de acceso a crédito;
- Obstáculos condicionados por cultura y tradiciones;
- Discriminación de las mujeres y personas con HIV y sida.

A pesar de que en Tanzania existen algunos signos de cambio en la percepción de los papeles de los géneros masculino y femenino, la imagen dominante de masculinidad sigue estando marcada por la independencia económica de los varones, la heterosexualidad normativa y el matrimonio/casamiento. Estas rígidas normas de género están cimentadas en negación, tabús, y la sanción de otras orientaciones sexuales y formas de vida. La expectativa social ampliamente difundida es que el varón asuma el papel de alimentar a la familia y provea por ella. Por lo mismo, los varones jóvenes con frecuencia emigran desde las áreas rurales en la búsqueda de trabajo e ingresos en las áreas urbanas.

Masculinidad: el Dictado de la Economía Sexual

Ya desde una temprana edad en Tanzania se educa a los varones según normas de género dominantes, en su mayoría tradicionales, y se les prepara en su papel como miembros masculinos de sus respectivas sociedades (tribus). Con ello, la familia, la comunidad, la escuela, el lugar de formación profesional y otras instituciones los someten a una fuerte presión de cumplimiento social que se orienta en las normas prevalecientes de comportamiento masculino aceptable. Las expectativas ligadas a esta presión, así como también las imágenes masculinas existentes entre el grupo etario respectivo o grupo de afinidad, según las cuales también se mide el estatus de un varón adolescente por la frecuencia de sus contactos sexuales, influyen fuertemente en la adopción de modelos de papeles tan ensayados en el matrimonio, la familia y en lo que concierne al propio entendimiento de la vida en pareja y la sexualidad.

A esto se suma la presión para lograr el éxito económico a fin de satisfacer otra expectativa clave y socialmen-

te definida: el matrimonio. En la sociedad tanzana, se marca ritualmente la transición entre la adolescencia y la vida adulta por medio del matrimonio. No obstante, en el marco de esta “economía sexual”, muchos varones jóvenes terminan compitiendo con varones de más edad que disponen de ingresos y con frecuencia los primeros no están en condiciones de satisfacer las expectativas financieras de las mujeres jóvenes, lo cual los descalifica para el matrimonio. El gran desempleo y la falta de acceso a oportunidades de ingresos impiden que los varones jóvenes puedan satisfacer las normas sociales y también amenazan su identidad masculina.

El papel de las Mujeres: Violencia Sexual y Discriminación Económica

En los últimos años, el gobierno de Tanzania ha emitido legislación que apunta a la equidad de género, la protección de las mujeres y la prevención de la violencia contra mujeres, niños y niñas. Sin embargo, la violencia contra las mujeres sigue siendo un fenómeno bastante difundido en la sociedad tanzana. Las normas y prácticas tradicionales se encargan de que las mujeres se encuentren subordinadas a los varones tanto en la ciudad como en las áreas rurales. Las presiones culturales, familiares y sociales impiden que las mujeres informen a las autoridades sobre violencia o malos tratos sufridos y que busquen asistencia legal.

Con respecto a propiedad o derechos a herencia (derecho sucesorio), las mujeres están en fuerte desventaja en comparación con los varones. El número de niñas que puede continuar asistiendo a la escuela continua siendo menor que el de varones. Las normas y papeles tradicionalmente definidos les asignan a las mujeres una posición subordinada a los varones. En el distrito de Kilombero, las mujeres se encuentran involucradas en su mayoría en actividades agrícolas y del hogar. Difícilmente tienen la oportunidad de ejercer una profesión fuera de la agricultura de pequeños productores o de asumir un trabajo remunerado.

Ya que con frecuencia a las mujeres se les niega el acceso y control sobre recursos y propiedad, para ellas es muy difícil independizarse. De hecho, la dependencia

económica conduce a que las medidas legales de equiparación se mantengan sin efecto.

3.2 Descripción de la Buena Práctica

Enfoque Combinado de Fortalecimiento Económico y Social de las Mujeres

AFREDA se enfocó en este punto. Por medio del proyecto se organizó a 460 mujeres, en grupos, en el Distrito Kilombero. Recibieron capacitación y créditos a través de un fondo de crédito. Por medio del fortalecimiento económico se mejoró la situación de vida de muchas mujeres y sus familias. Además de contenidos económicos y técnicos, al mismo tiempo se brindó conocimiento sobre prevención y manejo del VIH y sida. Las mujeres describen este enfoque combinado de proyecto, y la capacitación de género dirigida a varones y mujeres, como sumamente relevantes en relación a la propia experiencia de vida. El efecto colectivo sinérgico de ese paquete de medidas, incluyendo los crecientes esfuerzos de AFREDA por incorporar el género como tema transversal en todas las actividades de proyecto, y no solamente las medidas individuales específicas, constituye la calidad especial del trabajo del proyecto de mujeres de Kilombero.

Vinculación de Intereses Prácticos y Estratégicos

El proyecto de Mujeres de Kilombero persigue un enfoque integrado que combina la capacitación técnica y asesoría para el establecimiento de negocios y manejo de crédito con cursos sobre temas sociales (género, VIH y sida) y fortalece las capacidades de organización y liderazgo de las mujeres por medio de ofertas dirigidas como, p. ej., la capacitación de liderazgo. Los planes y estrategias de proyecto se dirigen primeramente al empoderamiento económico de las mujeres a través de la adopción y mejoramiento de las actividades empresariales de pequeña escala. Esto se lleva a cabo por medio de la conformación de grupos de mujeres interesadas, ofertas de cursos y asesoría técnica específicos para el establecimiento de actividades empresariales o la consolidación de las ya existentes.

Transversalización de Género | En lo Concreto

Después de la presentación de un plan de negocios y su revisión por parte del grupo que respalda el proyecto en cuestión, los miembros del grupo están en capacidad de recibir un pequeño crédito con bajos intereses. El crédito debe ser amortizado de acuerdo a un cronograma de pagos estipulado. Después de lograr el pago puntual del crédito es posible la solicitud de créditos adicionales. AFREDA capacita a dos mujeres por grupo (directoras de grupo) en los temas de manejo de grupos, planificación estratégica y planificación, implementación y evaluación participativas de proyectos.

Política de Género en la Organización: Ocupación Paritaria de Ambos Géneros en las Funciones de Dirección y Especialización Continua

Con el tiempo, AFREDA ha iniciado conscientemente las gestiones para que la propia organización presente una orientación con sensibilidad de género. “Brot für die Welt” ha apoyado este desarrollo por medio de ofertas de especialización sistemática y trabajo en red, y de esta manera le ha brindado un impulso importante.

Desde hace muchos años, la junta directiva de AFREDA la preside una mujer. AFREDA ha adoptado una directriz en sus estatutos, la cual establece que la directora general suplente debe ser una mujer cuando el director es un varón y viceversa. Esta vinculación institucional de la ocupación paritaria de género de los puestos a nivel de dirección se ve complementada por una cláusula adicional que especifica que las mujeres deben estar representadas en todos los niveles de la organización. En la actualidad el 60 por ciento de los colaboradores y colaboradoras de AFREDA son mujeres, lo cual repercute de forma positiva en la credibilidad de una organización cuyo objetivo declarado es el fortalecimiento económico de las mujeres.

Durante la entrevista, los colaboradores y colaboradoras de AFREDA muestran un fuerte entendimiento y conciencia en el tema de Género. AFREDA lleva a cabo capacitaciones relacionadas con género para sus colaboradores y colaboradoras a intervalos regulares. Estos se pueden manifestar diferenciadamente en las relaciones

de género dentro de la organización, proyecto y entorno del proyecto. En este punto se muestra la disponibilidad y capacidad de AFREDA de reflexionar sobre las propias experiencias con miras a una práctica modificada y la creciente integración de temas de género en los procesos de la organización.

Prevención del VIH y Sida

La discriminación y violencia ligadas al género son problemas ampliamente difundidos en el Distrito de Kilombero. A esto se suma la amenaza de la pandemia del VIH y sida. En su mayoría son mujeres las encargadas de atender a los enfermos de VIH y sida en las áreas rurales.

La enfermedad del VIH y sida está asociada a altos costos y puede llevar al empobrecimiento de la familia afectada. El cuidado es de largo plazo y costoso, con frecuencia las secuelas son la marginación de los enfermos y enfermas y de sus familias (p. ej., para las personas que venden alimentos).

AFREDA ha analizado estos nexos; mientras tanto el VIH y sida son vistos como una tarea transversal de alta prioridad en el Proyecto de Mujeres de Kilombero. En las capacitaciones de género, VIH y sida, las mujeres han aprendido a reflexionar en familia y en pareja sobre su situación. Están conscientes de los riesgos que el VIH y sida entrañan para su actividad comercial y calidad de vida en general.

La capacitación ha ayudado a las mujeres y sus familias a protegerse mejor de una posible infección. Según lo manifestado por las propias mujeres, hacen uso del condón y emplean prácticas de sexo seguro.

De forma consciente se incluyó a los maridos en la capacitación sobre género, VIH y sida. Para muchos de ellos era la primera vez que se veían confrontados con las relaciones de género dentro de un marco de este tipo y al final se manifestaron positivamente sobre su participación. Con esto, los varones aumentaron su entendimiento de los riesgos del VIH y sida así como de las prácticas dañinas en el trato de género.

Desde ese entonces, dentro de AFREDA prevalece la opinión de que es importante involucrar a los varones para modificar las relaciones de género. En la actualidad, más que al inicio de proyecto, el tema de género forma parte de las discusiones de grupo que se llevan a cabo.

3.3 Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género

AFREDA ha implementado el Proyecto de Mujeres de Kilombero exitosamente y los grupos meta reconocen que la organización es un actor importante para los cambios positivos en sus vidas. La implementación exitosa del enfoque de género, sin lugar a dudas se debe a que AFREDA, en los últimos años y de forma progresiva, ha orientado a su misma organización hacia la sensibilidad de género y ha capacitado a sus colaboradores y colaboradoras adecuadamente.

Además del objetivo del empoderamiento económico de las mujeres, el proyecto que inicialmente estaba diseñado para la promoción de las mujeres en el área de la pequeña empresa, ha podido lograr efectos significativos inesperados en materia de su fortalecimiento social, jurídico y cultural debido a su deliberada orientación de género.

AFREDA ha demostrado una gran capacidad de aprendizaje con respecto a la política de género de la misma organización y a la orientación con sensibilidad de género del Proyecto de Mujeres de Kilombero. Este proceso de aprendizaje de la implementación consecuente del enfoque de género no ha concluido en AFREDA ni en el Proyecto de Mujeres de Kilombero. Esto se manifiesta en la intención declarada de AFREDA de seguir un enfoque de proyecto con base jurídica más fuerte en el futuro y de multiplicar sus esfuerzos de cabildeo e incidencia en favor de los derechos humanos y de la mujer.

Los factores en el entorno del proyecto también juegan un papel en este caso. El gobierno tanzano ha aprobado una estrategia de género contra la discriminación y de-

trimento de muchachas y mujeres. Ha redactado disposiciones legales que apuntan a la equidad de género. No obstante, éstas han sido de aplicación limitada.

En Kilombero existen otras organizaciones que trabajan por la reducción de las discrepancias de género vigentes y cuentan con un fondo modesto para la promoción de la mujer. En los últimos años, el porcentaje de muchachas/niñas que van a la escuela y logran concluir su educación ha aumentado, asimismo se percibe un aumento en la conciencia social sobre las consecuencias negativas de la discriminación de género.

El sistema patriarcal tiene un efecto limitante. No permite que las mujeres tengan acceso y control sobre los recursos y les niega sus derechos productivos y reproductivos.

La discriminación de las mujeres por razones de género está establecida estructuralmente y se extiende a la propiedad, herencia y posesión. Son pocas las mujeres que poseen propiedad en forma de tierra, vivienda o ganado. Con frecuencia se priva a las mujeres o viudas de su derecho a herencias. Todas las decisiones, con excepción de la recolección de leña o el lavado de platos, les corresponden a los varones. Las normas, valores y prácticas culturales que mantienen vigente la brecha de género se encuentran bastante difundidas.

Las mujeres realizan trabajo excesivo; su carga de trabajo promedio es el doble de la de los varones. Las costumbres y prácticas dañinas que afectan a las mujeres de forma inmediata siguen estando ampliamente difundidas.

Tal es el caso de la ablación de clítoris o mutilación genital femenina, pago de dotes, poligamia, trabajo infantil y otros. Todavía se envía preferentemente a los varones a la escuela, mientras que a las niñas se les niega educación. La pobreza genera tensiones y discrepancias que afectan de forma negativa el bienestar, principalmente de mujeres y niñas/muchachas.

La sequía y falta de posibilidades de riego para las parcelas, así como el transporte deficiente y costoso son factores limitantes adicionales.

3.4 Impactos Alcanzados

La Conformación de Grupos Fortalece el Empoderamiento

El fomento de la conformación de grupos y actividades de grupo a través del Proyecto de Mujeres de Kilombero ha tenido un impacto positivo en el estatus social, la aceptación y la confianza en sí mismas de las mujeres participantes. Según lo manifestado por las mismas mujeres, con más frecuencia se acercan a ellas otras mujeres en búsqueda de consejo; mujeres que, por su parte, manifiestan interés en unirse a uno de los grupos.

Entretanto, los cursos organizados, las diversas actividades de grupo y el éxito económico en el marco del proyecto, han contribuido a que una gran parte de las mujeres participantes ocupen puestos de liderazgo en gremios y organizaciones locales.

Al inicio del proyecto, muchas de ellas no hubieran tenido la capacidad de hablar frente a un grupo ya que carecían de la necesaria confianza en sí mismas. Esa situación ha cambiado. Por ejemplo, con la voz agitada una mujer refiere que antes no tenía la capacidad de tomar la palabra ante un grupo, mientras que hoy en día logra manifestarse segura de sí misma ante una asamblea de cien personas.

El Mejoramiento de la Situación Económica Abre Nuevas Oportunidades

Las ofertas de capacitación sistemáticas en los temas de planificación e implementación de proyectos, contabilidad de costos y manejo de grupos, así como cálculo de operaciones básicas de contabilidad, mercadeo y adjudicación de pequeños créditos, han producido un fortalecimiento económico significativo de las mujeres y sus familias.

Ya desde el inicio del proyecto, muchas mujeres fueron acumulando experiencia en actividades comerciales de pequeña escala en el sector informal. Sin embargo, casi siempre lo hacían sin conocimientos de contabilidad, comercialización, cálculo de precios o de trato de

los clientes. Por lo mismo y debido a la falta de capital, con frecuencia solamente podían generar ingresos marginales.

Esta “competencia” para determinar quién cuenta con mayores desventajas se pudo disminuir a través de medidas sistemáticas en el proyecto, confeccionadas a la medida, tales como capacitaciones y asesoría en el establecimiento de negocios, mejoramiento del acceso a crédito y la interconexión de redes de grupos. El mensaje, con relevancia de género, del éxito económico en el Proyecto de Mujeres de Kilombero reza así: las mujeres pueden aprovechar las oportunidades que se les brindan de igual manera que los varones.

Por medio de un monitoreo periódico, se recordó constantemente a los grupos de mujeres sobre lo aprendido en las capacitaciones y si habían aplicando lo aprendido y de qué forma. El seguimiento constante por parte de los colaboradores y colaboradoras del proyecto, así como visitas ocasionales realizadas por colaboradores y colaboradoras de la agencia regional de asesoría DESUNE (Development Support Service/Servicio de Apoyo para el Desarrollo) y “Brot für die Welt”, han permitido que los grupos reciban opiniones externas y comentarios sobre sus propias actividades desde diferentes perspectivas. Se les ha invitado a visitas de orientación y encuentros con otros grupos, y por estos medios se ha estimulado el intercambio de experiencias.

El Patrón de los Papeles de Género en Movimiento

La ampliación de las actividades empresariales condiciona que las mujeres tengan menos tiempo para dedicarle a sus tareas domésticas y éstas se deben organizar de otra forma. Ya que su aporte a los ingresos familiares es significativo, con más frecuencia las mujeres reciben el apoyo de familiares (maridos, hijas, hijos). Este apoyo se extiende también en parte a tareas domésticas que tradicionalmente se atribuyen a mujeres y muchachas/niñas.

Las responsabilidades dentro de la familia deben de manejarse de forma novedosa lo cual conduce a que los

maridos y las muchachas/niñas ayuden en el negocio, que los varones cocinen ocasionalmente y se ocupen de hermanos y hermanas más pequeños o alimenten al ganado. Así, las intervenciones de proyecto han contribuido indirectamente a una modificación del patrón tradicional de los papeles de género.

3.5 Conclusiones y Lecciones Aprendidas

Desde hace más de seis años, “Brot für die Welt” apoya financieramente a AFREDA en la implementación del Proyecto de Mujeres de Kilombero. El enfoque integrado de AFREDA, donde los temas de género y fomento de la información sobre VIH y sida juegan un papel importante, no solamente ha fortalecido a las mujeres en sentido económico, sino les ha brindado ayuda en el establecimiento y consolidación de sus actividades de pequeña empresa y así mejorado su calidad de vida y la de sus familias.

A través de este apoyo, las mujeres han experimentado empoderamiento personal, social y cultural. Su autoestima y confianza en sí mismas ha aumentado y se encuentran mejor preparadas para escudarse de la discriminación y violencia de género y, entre otras razones, porque están organizadas en grupos y porque comparativamente ahora tienen un mejor conocimiento de sus derechos como mujeres que al inicio de proyecto.

Las actividades de proyecto no solamente han logrado impactos dirigidos a cambios personales de las mujeres y sus familias, sino que han mejorado el estatus y la imagen personal de las mujeres en las vecindades, en el ámbito del poblado y la comunidad. La oferta equilibrada de cursos y asesoría relacionados con negocios, como contabilidad, manejo de créditos, etc., combinados con contenidos sociales (p. ej., capacitación en género y VIH y sida; capacitación en liderazgo), así como el acompañamiento intensivo de los grupos, constituyen la calidad especial del proyecto.

Aunque también otros factores son responsables de los cambios en las relaciones de género y del papel de la

mujer, como la introducción de una Estrategia Nacional de Género por el gobierno, las modificaciones legislativas que persiguen la equiparación de las mujeres, etc., de igual manera, el trabajo de proyecto de AFREDA al atender a los grupos como observadoras y observadores externos, ha influido de forma importante en las mejoras concretas de las condiciones de vida de las mujeres participantes.

AFREDA – Organización Abierta al Aprendizaje en Asuntos de Equidad de Género

AFREDA ha evolucionado en una organización abierta al aprendizaje que está en capacidad de reflexionar de forma crítica sobre su propia práctica y modificarla según sea necesario. Entre otros esto fue el resultado del estímulo logrado a través del diálogo de cooperación con “Brot für die Welt” y el intercambio con la organización de asesoría regional DESUNE.

La integración institucional de la equidad de género en la propia organización, la orientación cada vez más fuerte del propio trabajo de proyecto en el postulado de equidad de género y el éxito del proyecto se encuentran en una relación recíproca. La brecha de implementación que con frecuencia se determina en la consecución de la equidad de género se cierra cada vez más, la credibilidad de la misma organización y de su propio actuar se fortalecen.

AFREDA apoyó la conformación de una organización paraguas de los grupos de mujeres existentes denominada KIWODEFU y en el futuro desea enfocarse más fuertemente en su fortalecimiento institucional. La capacitación y asesoría sistemáticas de los miembros de la junta directiva, y de las dirigentes de los grupos y asesores y asesoras locales, deberían contribuir al trabajo independiente de estas organizaciones después del cierre del proyecto.

Este sería un paso decisivo hacia la sostenibilidad de las organizaciones locales de base constituidas a través del Proyecto de Mujeres de Kilombero y de los aportes efectuados al cambio de las relaciones de género en el Distrito de Kilombero como parte de su trabajo.

Perseverancia y Ampliación del Trabajo de los Varones en el Sendero que Lleva hacia la Equidad de Género

AFREDA ha desarrollado muy buenos enfoques, susceptibles de ampliación, para un trabajo orientado al criterio de equidad de género. Estos enfoques se han aplicado hacia el interior, en los elementos constitutivos de la propia práctica de la organización, así como hacia el exterior, en la implementación del Proyecto de Mujeres de Kilombero. Aún cuando en gran parte de su trabajo de género AFREDA sigue un enfoque clásico de promoción de la mujer, en diferentes puntos, p.ej., en el marco de las capacitaciones de género y VIH y sida, se realiza el esfuerzo consciente de involucrar sistemáticamente a varones en temas de género y sensibilizarlos en los mismos. Este aspecto del trabajo programático de AFREDA podría ampliarse en el futuro con mucho más énfasis, ya que aparentemente en esto yace la clave para un cambio sostenible de las relaciones de género, al fin y al cabo fuertemente asimétricas e injustas. Por ejemplo podría pensarse en proyectos piloto dirigidos sistemáticamente a varones (jóvenes) con la intención declarada de promover cambios en las relaciones de género habituales desde esa perspectiva.

El desarrollo de competencias de liderazgo y protección de las mujeres contra la discriminación y violencia demanda atención y esfuerzos adicionales también en el futuro.

Desde el punto de vista de las mujeres del Distrito de Kilombero, para ascender a puestos de liderazgo y poder mantenerse en ellos, son necesarios apoyo adicional así como mucha perseverancia e iniciativa.

La equiparación de género y la creación de equidad de género no son objetivos que se alcancen rápidamente o de una vez para siempre. Más que todo son necesarios una fuerte voluntad política y mucha resistencia para poder alcanzar progresos en esta área. Las Naciones Unidas han señalado en varios estudios sobre la situación de la implementación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio que sin avances en la implementación del Objetivo 3, Promover la Igualdad entre

los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer, tampoco se alcanzarán otros objetivos de desarrollo. La modificación de las relaciones de género es de importancia central para la materialización de objetivos de política de desarrollo en su totalidad. Este entendimiento se refleja en el trabajo de AFREDA y en el Proyecto de Mujeres de Kilombero de forma impresionante. Asimismo, en relación con el “ablandamiento de los papeles normativos de género”, señala la necesidad de involucrar, con mucho más énfasis que hasta ahora, a los varones en un diálogo que abarque los papeles masculino y femenino, las imágenes masculinas impregnadas de riesgo y un entendimiento de cooperación en el trato de género.

Dr. Thomas Döhne



Fotografía: Christof Krackhardt

4 ISAPSO – Activa en su Respuesta al VIH y Sida

La organización no gubernamental etíope ISAPSO (Integrated Service for Aids Prevention and Support/ Servicio Integrado para el Apoyo y Prevención del VIH y sida) se fundó en 1997. Las oficinas centrales están ubicadas en Adís Abeba. ISAPSO implementa conceptos innovadores, adecuados al género y los grupos meta para la prevención de la violencia contra las mujeres y muchachas/niñas. La organización trabaja en el ámbito de la educación sobre VIH y sida, prevención y cuidado con diferentes grupos meta en contextos urbanos y rurales.

El trabajo se divide en diversos proyectos con diferentes prioridades. “Brot für die Welt” financia un proyecto para la prevención de la violencia contra mujeres jóvenes y muchachas/niñas en escuelas secundarias seleccionadas de Adís Abeba. Este proyecto es el punto central de la descripción de la buena práctica. Sin embargo, debe ser considerado dentro del contexto del trabajo global de ISAPSO de manera que aquí éste se describe de forma breve.

La Prevención es Asunto de Todos y Todas

Las actividades de ISAPSO están dirigidas a diferentes grupos meta conforme a las respectivas necesidades de educación, prevención y/o cuidado. Los grupos meta importantes son conductores de camiones (distancias largas), trabajadores y trabajadoras de fábricas, estudian-

tes de escuelas y universidades, jóvenes de ambos sexos que ya no asisten a la escuela, mujeres solteras, trabajadoras del sexo y personas que lo fueron en el pasado, varones y mujeres en edad reproductiva, huérfanos y padres temporales, personas que viven con VIH y sida y otros/as pacientes postrados/as en cama, de varias comunidades, así como policías y empleados administrativos.

En el ámbito de la educación y prevención, el intercambio y aprendizaje entre personas del mismo entorno (peer education, peer counseling) juega un papel importante. Además, se promueven las asambleas y eventos en poblaciones y comunidades durante los cuales se discuten aspectos importantes de la respuesta al VIH y

Etiopía: Una Población Joven con Pocas Oportunidades

Etiopía es uno de los países de África al sur del Sahara con mayor población. Para el año 2003 la población ascendía a 70,7 millones de habitantes con una tasa de crecimiento que oscila entre 2,8 - 3,0 por ciento. La mitad de la población etíope es menor de 18 años. Casi un 50 por ciento de la misma vive por debajo de la línea de la pobreza. Los sistemas de educación y salud son insuficientes. La elevada tasa de crecimiento de la población así como la ocurrencia cada vez más frecuente de sequías catastróficas que conducen a malas cosechas afectan la seguridad alimentaria del país. Especialmente las mujeres, niños y niñas sufren de falta de alimentos y desnutrición.

Transversalización de Género | En lo Concreto

sida. En las asambleas, por lo general, participan mujeres y varones. Sin embargo, también existen asambleas solamente de mujeres o varones. Esta es la regla en el caso de los grupos meta musulmanes.

Las mujeres solteras, trabajadoras del sexo y personas que dejaron de serlo, así como otros grupos meta indígenas reciben apoyo a través de medidas generadoras de ingresos (horticultura, tejidos, producción de textiles, administración de una panadería y un restaurante). Para garantizar el cuidado y atención de los enfermos, ISAPSO forma enfermeros/as comunitarios/as que reciben asesoría y acompañamiento de personal profesional. El trabajo en red en el ámbito estatal y no estatal representa otro campo de trabajo importante de ISAPSO.

4.1 Relaciones de Género en la Región

La pronunciada estructura patriarcal de la sociedad etíope determina el lugar de varones y mujeres y sus relaciones entre sí. La posición social subordinada de la mujer es muy marcada en áreas rurales. El casamiento prematuro de muchachas jóvenes y la ablación de clítoris (mutilación genital femenina) son todavía prácticas ampliamente difundidas. Ochenta por ciento de las mujeres y muchachas/niñas etíopes han sufrido esta mutilación. Un problema particular en las áreas urbanas es la prostitución. En virtud de las estructuras patriarcales las mujeres y muchachas/niñas son víctimas especialmente de agresiones violentas, incluso en las escuelas. La violencia doméstica, los golpes y violaciones dentro del matrimonio son prácticas muy extendidas.

Los varones tienen mejores oportunidades de educación que las mujeres. La UNESCO estima que en el año 2002 solamente el 33,8 por ciento de las mujeres sabían leer y escribir. En el caso de los varones la tasa de alfabetización alcanzó un 49,2 por ciento.

Como en muchos otros países, en Etiopía el VIH y sida afectan a muchas más mujeres que a varones. El Ministerio de Salud estima que alrededor de 1,32 millones de etíopes viven con el virus del VIH y sida. Aproximadamente más de 360 personas mueren diaria-

mente de sida. El VIH y sida se encuentran particularmente difundidos en los ámbitos urbanos. La prevalencia en esas áreas es de 9,1 por ciento para varones y de 11,9 por ciento para mujeres, mientras que la tasa de prevalencia promedio en el país es de 3,5 por ciento. En áreas rurales la tasa de prevalencia es menor, siendo ésta de 1,9 por ciento, con lo cual 1,7 por ciento de los varones y 2,2 por ciento de las mujeres son personas con VIH y sida.

El Estado etíope se ha fijado como objetivo alcanzar la igualdad de derechos para varones y mujeres. La posición de las mujeres se fortalece a través de legislación que restringe la actual discriminación en su contra. Ahora, de acuerdo con la ley, p.ej., las mujeres tienen el mismo acceso a la tierra que los varones. También el matrimonio prematuro se ha visto restringido por la ley. Sin embargo, con frecuencia no está clara la forma de aplicación de estas leyes.

4.2 Descripción de la Buena Práctica

Enfoque de Género como Proceso

Aunque ISAPSO no cuenta con una política institucional de género ni tampoco ha puesto por escrito un concepto de género, se identificó a la organización como buena práctica. Además, la equidad de género no se encuentra contemplada en la misión y visión de la organización. También llamó la atención que durante una presentación que hicieran los colaboradores y colaboradoras sobre el trabajo de ISAPSO, en el marco de una visita a la organización, su descripción de la perspectiva de género no se destacara con suficiente claridad. Sin embargo, durante la visita se pudo determinar que la organización se encuentra en un proceso de reorientación que progresivamente promueve la implementación competente del enfoque de género.

El proyecto apoyado por “Brot für die Welt“, se basa en un análisis diferenciado del problema en forma de estudios que examinan la situación de violencia y discriminación de muchachas/niñas y mujeres en diferentes escuelas secundarias de Adís Abeba. El proyecto está

dirigido a muchachas/niñas, mujeres, varones jóvenes (muchachos) y varones adultos. ISAPSO reconoce el papel de ambos géneros en la respuesta al VIH y sida. Los objetivos, indicadores y actividades reflejan los aspectos de género. P. ej., esto se hace más evidente en el hecho de que gradualmente se involucra más a los varones.

Enfoque Novedoso de Amplio Espectro

El proyecto de escuelas secundarias de ISAPSO fue el primer proyecto de una ONG etiope dirigido primeramente a alumnas y posteriormente a alumnos con el argumento de que las muchachas y mujeres (y varones) conscientes de sí mismos se ven menos afectados por problemas de salud reproductiva, VIH y sida y violencia sexual que otros que no cuentan con el respectivo autoconocimiento. Por lo tanto, un punto central del proyecto es la concientización, así como la educación y sensibilización en los temas de salud reproductiva, VIH y sida y violencia contra las mujeres. En Etiopía, muchas ONGs han adoptado este enfoque novedoso y en la actualidad también trabajan en escuelas secundarias. En el futuro, ISAPSO tiene planificado implementar este enfoque también en escuelas primarias para así poder llegar más temprano a niños y niñas.

El proyecto describe una iniciativa importante en el contexto patriarcal etíope. Yuxtapone el fomento de salud reproductiva así como la educación y respuesta al HIV y sida en conexión con las relaciones de género y el fortalecimiento de la posición de las mujeres en la familia y sociedad.

Enfoque de Género en las Mentes

ISAPSO se ha fijado el objetivo de implementar el enfoque de género dentro de la organización, así como en el trabajo de proyecto y concibe esta estrategia como transversalización del enfoque de género. Sin embargo, no existe ningún documento en donde la organización describa su estrategia de implementación de forma consistente. Mediante el trabajo de cooperación en equipo se familiariza a los nuevos colaboradores y colaboradoras con la temática de género. El concepto de género que forma el marco teórico para la orientación de géne-

ro de los diferentes proyectos de ISAPSO y que se encuentra establecido en las mentes de los colaboradores y colaboradoras de ISAPSO se puede resumir de la manera siguiente:

Para ISAPSO la respuesta al VIH y sida, la equidad de género y la promoción de la mujer se encuentran estrechamente relacionados. En la concepción de ISAPSO, la igualdad de derechos de mujeres y varones, la reducción de la discriminación de las mujeres y el fortalecimiento de su posición dentro de la familia y la sociedad contribuyen a una respuesta exitosa al VIH y sida y otros problemas de salud.

Las mujeres y muchachas/niñas deben aprender a desarrollar seguridad en sí mismas de tal forma que puedan tratar a los varones conscientes de su propio valor. La promoción de la mujer, especialmente a través de medidas generadoras de ingresos, mejora la situación económica de las mujeres. En la medida en que las mujeres disponen de más ingresos, aumenta su imagen personal. Con esto se fortalece su posición social.

En conexión con la respuesta al VIH y sida, la promoción de las mujeres a través de medidas generadoras de ingresos, adicionalmente significa resguardarlas de la prostitución. ISAPSO está consciente de que el enfoque de género no solamente debe considerar a las mujeres. Más bien, mujeres y varones deben estar involucrados en la discusión y las medidas para alcanzar la equidad de género a fin de lograr cambios sostenibles.

Eliminando Tabús

Los colaboradores y colaboradoras de ISAPSO subrayan que las relaciones de género rara vez se cuestionan y que, dentro de la sociedad etíope, los temas como la ablación de clítoris o mutilación genital femenina y el secuestro y violación de mujeres han sido tabús por mucho tiempo. Solamente en conexión con la respuesta al VIH y sida y educación sobre el tema se produjo una eliminación de los tabús. Sin embargo, esto no incluye al ámbito de la violencia familiar. Ésta todavía no se tematiza lo suficiente. ISAPSO elimina ese tabú y habla abiertamente sobre violencia familiar y sexual.

Transversalización de Género I En lo Concreto

Capacitaciones en las Escuelas para Mejorar la Autoconfianza (Seguridad en sí Mismas)

El desarrollo de la conciencia y la concientización de las mujeres y muchachas/niñas son el punto central del proyecto apoyado por “Brot für die Welt”. ISAPSO ha realizado una serie de estudios que ponen en evidencia las agresiones y hostigamientos sexuales a que están expuestas las muchachas jóvenes/niñas y mujeres, tanto dentro de la misma escuela pero especialmente en el entorno escolar. Para proteger a las mujeres jóvenes y muchachas/niñas de diferentes escuelas de estas agresiones, ellas tienen la posibilidad de asistir a capacitaciones que ayudan en su concientización y aumentan su seguridad en sí mismas. La experiencia muestra que, las mujeres conscientes y seguras de sí mismas, son víctimas de menos ataques sexuales que aquellas mujeres que irradian inseguridad y miedo.

Clubes como Lugares de Aprendizaje con Modelos de Papeles Sociales

En las escuelas es común que los/las alumnos/as se organicen en clubes. A cada club se le asigna un área de temas determinada. Mientras tanto existen clubes de VIH y sida o clubes de muchachas que cada vez más se convierten en clubes de género.

Inicialmente ISAPSO fomentaba la agrupación de muchachas en clubs de muchachas. En los clubes se discutían temas que son interesantes para muchachas jóvenes, p.ej., sexualidad o relaciones para con los varones jóvenes (muchachos) o adultos. La prevención del VIH y sida también es un tema importante en estos clubes.

Resultó también que los varones jóvenes (muchachos y adultos jóvenes) se interesaron por estos temas y surgió la demanda de admisión en los clubes. De esta forma los clubes de muchachas/niñas se convirtieron en clubes de género.

Ahora, de igual manera que para las muchachas/niñas, existen también educadores y asesores varones del mismo entorno (peer educators/counselors) que también reciben formación por parte de ISAPSO para que pue-

dan acompañar y asesorar a sus compañeros y compañeras en relación con la respuesta al VIH y sida, relaciones de género incluyendo violencia familiar y sexualidad.

Durante una visita a una escuela en el marco de un intercambio con ISAPSO, en un club de género se discutió precisamente sobre sexualidad y el punto más adecuado para iniciar una relación de pareja. Durante una entrevista posterior, realizada con los educadores y educadoras del mismo entorno, los/las jóvenes pusieron de relieve que fuera de los clubes no pueden hablar de estos temas.

Dentro del trabajo de ISAPSO, en este proyecto es particularmente acentuado el involucramiento progresivo de varones jóvenes (muchachos y adultos jóvenes) en la implementación del enfoque de género.

La evolución de los clubes de muchachas/niñas en clubes de género se basa en el conocimiento compartido, tanto por la organización como por los grupos meta, de que el enfoque de género no debe estar dirigido solamente a mujeres sino a mujeres y varones por igual, o a varones jóvenes (muchachos) y muchachas/niñas respectivamente.

VIH y Sida y Prácticas Tradicionales Dañinas

A continuación se mencionan algunos ejemplos que revelan las prioridades de ISAPSO en la implementación del enfoque de género en otros proyectos que no reciben financiamiento de “Brot für die Welt”.

Una prioridad del trabajo en el ámbito rural en relación con la educación sobre el VIH y sida, yace en la lucha contra las prácticas tradicionales que afectan de forma negativa a las mujeres. En el caso específico de Etiopía, se trata especialmente de la lucha en contra de la ablación de clítoris o mutilación genital femenina y del casamiento prematuro de mujeres y muchachas/niñas.

La lucha en contra de las prácticas tradicionales dañinas está dirigida en su mayoría a campesinos y campesinas y/o grupos de la población que viven de la tenencia de animales. Varones y mujeres tienen la oportunidad de

hablar sobre VIH y sida, ablación de clítoris o mutilación genital femenina, así como de secuestro y violación, en grupos separados o en el mismo grupo.

En este contexto, se aplica de buen grado el método de la “conversación comunitaria”. Durante las asambleas de los poblados y con apoyo de un/a moderador/a se discute frecuentemente sobre los temas mencionados con anterioridad. El objetivo del método es sensibilizar a varones y mujeres sobre los diferentes problemas de tal forma que los reconozcan como propios y también traten de resolverlos de manera conjunta.

No solamente ISAPSO utiliza este enfoque, sino también muchas otras organizaciones estatales y no estatales. Se puede hablar de una campaña en todo el país en contra de la ablación de clítoris o mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales dañinas, la cual también recibe incentivos por parte del gobierno.

Fortalecimiento de las Mujeres para Prevenir la Prostitución

El fortalecimiento económico de las mujeres a través de medidas generadoras de ingresos está dirigido especialmente a mujeres y trabajadoras del sexo con ingresos deficientes, quienes habitan en el área urbana. La prostitución es ilegal en Etiopía, sin embargo se encuentra ampliamente difundida en contextos urbanos.

ISAPSO trabaja en el ámbito de la educación sobre VIH y sida, con trabajadoras del sexo y personas que dejaron de serlo, en los diferentes barrios de Adís Abeba. En este contexto también se involucra a policías y empleados administrativos en el trabajo de educación y se les sensibiliza con respecto a la situación de las trabajadoras del sexo. Con eso, las trabajadoras del sexo representan un grupo meta importante de ISAPSO. Sin embargo, el trabajo también está dirigido a otras mujeres con ingresos deficientes y a sus hijos e hijas así como a los hijos e hijas de las trabajadoras del sexo.

En cooperación con otras organizaciones del sector educación, ISAPSO fomenta la asistencia a la escuela y la formación de los niños y niñas de tal forma que tengan

la posibilidad de estar calificados y tengan acceso a mejores trabajos que sus madres y padres.

Política de Género Dentro de la Organización

No existe ninguna política de género escrita para la implementación del enfoque de género dentro de la organización. Los colaboradores y colaboradoras no perciben este hecho como una deficiencia. La implementación del enfoque de género a nivel institucional se contempla como menos importante que su consideración a nivel de proyecto. No obstante, los criterios de género figuran internamente y pretenden mantener una relación equilibrada entre los colaboradores de ambos sexos.

El equilibrio no se refiere solamente al número total de varones y mujeres dentro de la organización sino también a la ocupación equilibrada de los diferentes niveles de jerarquías. En la práctica, de 38 colaboradores, 17 son mujeres; en la coordinación de proyecto trabajan tres mujeres y dos varones. Actualmente una mujer ocupa el puesto de dirección. Por lo demás, la política de personal se ajusta a la legislación nacional la cual estipula la igualdad de derechos entre mujeres y varones en el lugar de trabajo. En caso del nacimiento de un hijo o hija, las mujeres tienen derecho a tres meses de permiso remunerados por maternidad.

4.3 Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género

En la implementación del enfoque de género influyen tanto el entorno (influencia externa) como la situación institucional (influencia interna). Existen factores favorables y limitantes que influyen en el éxito del trabajo.

En el caso de ISAPSO, se pueden mencionar los siguientes factores favorables:

- Gracias a la legislación de equiparación emitida por el país, se ha creado un entorno que incide positivamente sobre la tematización de las relaciones de género y la implementación del enfoque de género.

Transversalización de Género | En lo Concreto

- En el marco de la educación sobre VIH y sida, y de la respuesta a esta infección, se ha hecho realidad la posibilidad de abordar temas tabúes como la ablación de clítoris o mutilación genital femenina y el secuestro y violación de mujeres. Nunca antes había sido posible tematizar estas cuestiones.

- El compromiso y visión de la directora de ISAPSO contribuyen decididamente al desarrollo del enfoque de género en la organización y motivan a los miembros del equipo.

- Los éxitos alcanzados hasta el momento también actúan como una motivación, tanto para el personal como para los grupos meta.

Los siguientes factores son limitantes para la implementación exitosa del enfoque de género:

- La tematización de las relaciones de género dentro de la conservadora sociedad etíope con frecuencia resulta en rechazo. A pesar de algunos avances mencionados con anterioridad, existen ámbitos como, p. ej., la violencia familiar que siguen siendo tabúes.

- Hacen falta refugios temporales, así como asesoría y terapia para las víctimas de violencia sexual. Solamente en raras ocasiones se les puede brindar una verdadera ayuda.

- Muchos proyectos se planifican a muy corto plazo como para lograr cambios sostenibles.

4.4 Cambios Logrados

En conexión con las actividades dentro del marco del proyecto de “Brot für die Welt” se pueden observar los siguientes cambios que en su mayoría se refieren a los grupos meta:

- El número de alumnos y alumnas que participaron en las actividades y eventos de capacitación sobre el tema de la respuesta al VIH y sida ha aumentado. Se puede suponer que en las escuelas del proyecto exis-

te una gran conciencia sobre la problemática del VIH y sida.

- El número de miembros activos en los clubes de género y de VIH y sida ha aumentado considerablemente debido a las actividades del proyecto. A través de estos clubes las muchachas/niñas y mujeres jóvenes tienen acceso a un foro en donde se reúnen y pueden discutir sobre temas importantes. Se observa que la discusión de los/las estudiantes sobre temas como sexualidad y violencia contra las mujeres se ha intensificado. En este contexto también ha aumentado la conciencia de los varones jóvenes (muchachos y adultos) sobre las consecuencias de la violencia contra las muchachas/niñas y mujeres. En general ha aumentado la participación de los varones jóvenes (muchachos y adultos) en las actividades apoyadas por el proyecto.

- Además, el proyecto ha contribuido al surgimiento de una mejor coordinación entre policía, ONG y escuelas con respecto a la lucha en contra de la violencia sexual.

- Ya con anterioridad se mencionó que ISAPSO ha venido desarrollando un enfoque novedoso con el proyecto escolar, el cual influye muy fuertemente en el entorno de las ONG: en la actualidad, muchas organizaciones llevan a cabo proyectos parecidos.

- Por medio de medidas generadoras de ingresos, dirigidas a mujeres y especialmente a trabajadoras del sexo, se pudo mejorar su situación económica. Muchas trabajadoras del sexo ya han abandonado la profesión.

No se pudieron determinar efectos negativos del trabajo de ISAPSO. No se pueden hacer afirmaciones definitivas con respecto a la sostenibilidad de los resultados. En todos los ámbitos se han impulsado procesos importantes y los resultados alcanzados señalan en la dirección correcta. Sin embargo, al momento de la elaboración del informe no fue posible determinar si, p. ej., la violencia contra las muchachas/niñas y mujeres en las escuelas secundarias apoyadas por el proyecto realmente ha disminuido. Otro ejemplo de sostenibilidad por lograr son las iniciativas para el acceso a fuentes de ingresos para

las mujeres. Por lo general en alguna medida ISAPSO las subvenciona fuertemente. Si no se logra mantener estas actividades independientes de las subvenciones no se podrá alcanzar la sostenibilidad en este ámbito. Para muchas mujeres esto significaría un retorno a la prostitución.

4.5 Conclusiones y Lecciones Aprendidas

ISAPSO es una organización que vincula la prevención y tratamiento del VIH y sida de forma exitosa con la integración del enfoque de género, tanto en el trabajo de proyecto como dentro de la organización. A pesar de todas las debilidades antes mencionadas, en este contexto se puede hablar de la implementación de la transversalización del enfoque de género.

Las siguientes lecciones aprendidas se derivan del trabajo de ISAPSO:

- La implementación exitosa del enfoque de género puede llevarse a cabo aún sin tener en consideración la perspectiva de género en la misión y visión de la organización y sin una política de género institucional definida por escrito. Sin embargo, en esos casos con frecuencia la implementación del enfoque es dependiente de personas para quienes la equidad de género es una cuestión muy importante. A mediano plazo, una integración institucional definida por escrito es tan necesaria como la capacitación sistemática del personal.
- Incluso las organizaciones con sensibilidad de género muchas veces tienen dificultades para explicitar el enfoque de género del trabajo hacia el exterior. En esos casos, las informaciones estratégicas no se aprovechan y, por lo mismo, no se pueden poner a disposición de otras personas u organizaciones interesadas.
- La combinación de promoción de las mujeres y enfoque de género es razonable. En el marco de promoción de la mujer, con frecuencia se fortalece a las mujeres en el área económica mientras que con ayuda del enfoque de género se motiva y apoya a mujeres y varones para

que reconozcan la discriminación de género y aboguen por una mayor equidad en este sentido.

- En muchos casos, todavía se malinterpreta el enfoque de género como un enfoque dirigido a las mujeres. Sin embargo, por regla general la práctica enseña que, según algunas experiencias, si se pretende el logro de cambios sostenibles en las relaciones de género, los varones deben estar involucrados en este tipo de trabajo.

Carsta Neuenroth



Fotografía: Christoph Püschner

5. COMINSUD – Fomento de la Democracia a través del Empoderamiento de las Mujeres

El Proyecto “Democracia y Empoderamiento” para mujeres se dedica a crear las condiciones adecuadas para una participación justa y equilibrada de las mujeres y la población rural marginada, en el poder y en la toma de decisiones en la Provincia Noroeste del Camerún. Entre los medios para lograr lo anterior se encuentran el análisis y política de género, así como amplias medidas educativas y de sensibilización para la población. El proyecto aporta a la reducción de la pobreza y buena gobernanza a todos los niveles de la sociedad camerunesa. Con ello se pretende modificar las relaciones y estructuras de poder que contribuyen a la discriminación y opresión de las mujeres y la población marginada. El proyecto es implementado por COMINSUD (Community Initiative for Sustainable Development), la Iniciativa Comunitaria para el Desarrollo Sostenible. Como contraparte de “Brot für die Welt”, COMINSUD trabaja en cooperación estrecha con dos organizaciones de la iglesia presbiteriana del Camerún, en la implementación del proyecto.

COMINSUD: Desarrollo Sostenible con Equidad de Género

COMINSUD fue fundada en enero de 1996 por cinco graduados universitarios como una organización de desarrollo local que deseaba aportar, de forma razonable, al bienestar y progreso de las personas a tra-

vés de reflexión, diálogo y participación. La filosofía de COMINSUD se encuentra impregnada especialmente por la Agenda 21, surgida en 1992 como resultado del proceso de Río de Janeiro, y del concepto de que la autodeterminación es una condición previa importante para el desarrollo sostenible. Como resultado, la organización se ha fijado como objetivo la promoción de un desarrollo sostenible a través de buena gobernanza y cooperación. Además, el trabajo de COMINSUD se encuentra determinado por los siguientes objetivos:

Camerún: La Inseguridad Alimentaria Afecta Especialmente a Mujeres y Niños/Niñas

El Camerún es un país con cuatro grupos étnicos y 16,3 millones de habitantes. Es la economía dominante de la Unión de los Estados de África Central (UDEAC) y aporta el 50 por ciento del PIB de la región. A pesar de esto, los problemas económicos en el país son agravantes. Aproximadamente la mitad de la población vive por debajo de la línea de la pobreza. Aunque la situación nutricional en el Camerún es mejor que en los países vecinos, especialmente las mujeres y niños/niñas a menudo se ven afectados por la desnutrición. Además, la precaria atención primaria de salud conduce a una alta mortalidad materno-infantil. En gran medida el VIH y sida amenazan la salud de la población. La tasa de prevalencia de la infección en el país es de 12,8 por ciento. Sobre todo en áreas rurales la infraestructura es deficiente. El abastecimiento de agua potable y electricidad se encuentran estancados y el estado de las calles y carreteras se ha empeorado.

- Creación de un foro para el intercambio de saber, conocimiento e informaciones sobre temas de desarrollo y para la concepción de estrategias locales de negociación.
- Fortalecimiento de las capacidades de organización y negociación de las comunidades, grupos y personas.
- Fomento de la cooperación y trabajo en redes institucionales.

Los siguientes tres gremios determinan el trabajo de COMINSUD:

- La Asamblea General compuesta por 15 miembros. Es responsable de la elaboración de políticas, planificaciones e informes y elige a los miembros de la Junta de Administración.
- La Junta de Administración conformada por siete miembros. Un presidente/una presidenta dirige a este gremio, el cual es responsable de la revisión periódica de planificaciones y actividades, así como del control y supervisión internos.
- La unidad de coordinación compuesta por cinco mujeres y cuatro varones. Está a cargo de la implementación del programa.

COMINSUD es una organización multidisciplinaria que trabaja en manejo de recursos (agricultura sostenible, educación ambiental) y también en el ámbito de la promoción de la buena gobernanza, derechos humanos y democracia.

Los enfoques para la equidad de género y respuesta al HIV y sida se definen como tareas transversales.

Asimismo, COMINSUD elabora análisis de coyuntura, implementa medidas de educación y de educación de conciencia, apoya la creación de capacidades institucionales e implementa monitoreo de proyectos.

Por último, produce informaciones que pueden ser utilizadas en cabildeo e incidencia.

5.1 Relaciones de Género en la Región

La Provincia Noroeste es una de las diez provincias del Camerún. En 1953 dicha provincia contaba con 429 100 habitantes. En 1998 se estimó su población en 1 789 164 y en el año 2010 se calcula que esta cifra aumentará a dos millones. El origen y procedencia de la población se atribuye a tres grupos étnicos (Tikari, Widikum, Fulani) y 30 tribus. La provincia está dividida en siete divisiones administrativas conformadas por 34 subdivisiones.

Los líderes de poblaciones y comunidades llamados fons y ardos, conforman fuertes unidades administrativas y políticas que valoran el hecho de que la población mantenga el respeto por las tradiciones locales. La sociedad de la provincia se caracteriza por la coexistencia de sistemas de estructuras y creencias modernas así como tradicionales. Las costumbres y tradiciones locales se encuentran todavía muy integradas en la población. Algunos de sus elementos provocan la exclusión y discriminación de las mujeres en muchos ámbitos de la vida.

Las poblaciones de la provincia tienen un marcado tinte patriarcal. Los varones dominan todos los aspectos de la vida pública y también en el ámbito del hogar poseen una influencia dominante. Las mujeres llevan la carga más pesada de un sistema que las discrimina y viola sus derechos de forma significativa. La situación se ve agravada por la alta tasa de analfabetismo entre las mujeres.

Las mujeres están expuestas a varias formas de violencia y explotación. La ablación de clítoris o mutilación genital femenina está ampliamente difundida e impide el desarrollo de las muchachas/niñas. Ya que las mujeres no tienen acceso a información y educación, no están conscientes de sus derechos. Muchas aceptan su destino y viven en la creencia de que, bajo cualquier circunstancia, el varón es superior a la mujer y que la mujer es propiedad del varón.

El informe de avance sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio para Camerún (2003) indica que 52,5 por

Transversalización de Género I En lo Concreto

ciento de la población de la provincia vive por debajo de la línea de la pobreza. En todo el país disminuyó el nivel de pobreza de 50,5 por ciento en el año 1996 a 40,2 por ciento en la actualidad.

La Provincia Noroeste es la segunda más pobre de las diez provincias del país y se encuentra fuertemente afectada por el VIH y sida. La tasa de prevalencia de la infección de 8,5 por ciento (11,5 por ciento para mujeres) es la más alta del país. Según la Encuesta de Salud y Demografía del 2004 la prevalencia a nivel de país es de 5,5 por ciento.

5.2 Descripción de la Buena Práctica

El proyecto pretende contribuir a la lucha contra la pobreza y fomento de la buena gobernanza mediante la transformación de las relaciones y estructuras de poder, las cuales aportan a la discriminación y opresión de mujeres y poblaciones marginadas.

El objetivo es lograr condiciones favorables para una participación justa y equilibrada de las mujeres y las poblaciones rurales marginadas en el poder y toma de decisiones en 15 de las subdivisiones, de las siete divisiones, de la Provincia Noroeste.

El proyecto pretende abordar los intereses de las mujeres con respecto a normas culturales y prácticas y políticas institucionales. Las mujeres deben tener la oportunidad de apropiarse del conocimiento y saber sobre temas como buena gobernanza, derechos humanos y democracia.

Varios miles de personas han sido abordados y sensibilizados con medidas educativas implementadas por miembros de la comunidad de las instituciones religiosas, quienes cuentan con formación de multiplicadores y multiplicadoras.

Adicionalmente, un manual sobre empoderamiento político los proveyó con informaciones que contribuyen a modificar opiniones y hábitos de comportamiento. El éxito de las medidas movió a que la coordinación del

proyecto implementara actividades adicionales las cuales fortalecen los valores y propósito impulsados por el proyecto.

Entre las medidas exitosas se encuentran:

- Durante los últimos cuatro años, el proyecto desempeñó un papel de liderazgo en las ferias y eventos relacionados con el Día Internacional de la Mujer. Colaboradores y colaboradoras organizaron conferencias de prensa y discusiones de podio así como demostraciones. Se hizo una distribución de más de 25 000 folletos a grupos de mujeres sobre diferentes temas relevantes a su género.

- Las experiencias del proyecto se aprovechan en otras regiones. Mientras tanto, en la Provincia Sureste se implementa un proyecto parecido, el “Proyecto de Educación y Empoderamiento” para mujeres. En la zona francófona del país se presentó el concepto del proyecto y los métodos a 35 organizaciones. En este contexto se distribuyeron 500 copias de la traducción al francés del manual sobre empoderamiento político a estas organizaciones.

- Además, el proyecto se ocupó de la observación de las elecciones como medida de fortalecimiento de la participación política de la población local.

Tomadores de Decisión como Agentes de Transformación

El proyecto se enfoca en la sensibilización de instituciones religiosas, políticas y tradicionales que son claves para la sociedad. Está dirigido a tomadores de decisión a quienes se exhorta a reconsiderar las relaciones de género en la comunidad o institución. El proyecto retoma valores elementales de las instituciones religiosas, tradicionales y políticas, y tematiza las relaciones de género en este contexto.

Las discusiones y reflexiones sobre temas como participación, reconocimiento de otros, proceso de determinación, liderazgo, violencia, derechos humanos, pobreza y VIH y sida despiertan el interés de todos, independien-

temente de su pertenencia étnica o afiliación religiosa o política. De esta manera también se estimula la apertura para los temas de género. Con ello deberían transformarse los valores prácticos y normas institucionales que conducen a violaciones de los derechos humanos y opresión. Las relaciones de género se tematizan con ayuda del análisis de género. Éste sirve de base para el desarrollo de políticas de género dentro de las instituciones.

Grupos meta son especialmente los siguientes:

1. Tomadores de decisión en comunidades religiosas, cristianas y musulmanas, así como dentro de instituciones políticas y tradicionales. Dentro de las primeras se encuentran los partidos políticos y las asambleas de consejos locales. En el caso del segundo grupo se trata de consejos tradicionales de los poblados, asociaciones de desarrollo local y grupos socioculturales muy influyentes.
2. Otras personas y grupos pertenecientes a comunidades cristianas o musulmanas.

Procesos de Concientización en Dos Etapas

El proceso de concientización en una comunidad comienza con un taller introductorio de dos días de duración, el cual se lleva a cabo en el mismo lugar donde se realizan las asambleas locales. Para ello se invita al líder ejecutivo de la subdivisión, al alcalde, a los representantes y las representantes de las ONG locales y a la “Delegación de Empoderamiento de la Mujer y la Familia” a nivel estatal, así como a los directores de instituciones religiosas, políticas y tradicionales. Los habitantes del poblado, varones y mujeres, también se encuentran representados.

Como primer paso se presentan los conceptos y contenidos del proyecto a los participantes. Posteriormente se describe y discute una lista de normas y prácticas tradicionales que perjudican a las mujeres. Hasta la fecha se han llevado a cabo talleres de este tipo con un total de 810 participantes (345 varones y 465 mujeres) en 15 subdivisiones de la Provincia Noroccidental.

En una segunda etapa, dirigida en su mayoría a los equipos de liderazgo de las instituciones, se lleva a cabo un análisis de género, por medio del cual se puede determinar qué posiciones ocupan varones y mujeres dentro de las estructuras institucionales. En adelante se discuten las diferentes rutinas diarias y actividades de los varones y mujeres dentro de los grupos meta, su grado diferente de acceso y control sobre recursos, así como las diferencias existentes con respecto al derecho a herencias y del trato general de viudas y viudos. Esta etapa lleva a que los/las participantes procesen las relaciones de género dentro del poblado e instituciones. Finalmente se discuten más profundamente las consecuencias para mujeres y niños/niñas, especialmente para las niñas/muchachas con respecto a la proliferación de pobreza, violencia y VIH y sida.

Las discusiones y reflexiones dentro del marco de los cursos de especialización, por regla general conducen a tomar la decisión de elaborar una política de género que mejore la situación de mujeres y muchachas/niñas. Esta política también se utiliza como marco para el monitoreo de las relaciones de género dentro de las instituciones y comunidades que desean lograr transformaciones. Hasta la fecha se han llevado a cabo análisis de género en 20 comunidades, dos instituciones de la iglesia y doce consejos comunales. Once poblaciones diseñaron políticas de género y están empeñados en su implementación. A fin de apoyar este proceso, COMINSUD elaboró una guía para la implementación del análisis de género y desarrollo de políticas relacionadas.

Asimismo, se formó a multiplicadores y multiplicadoras, quienes apoyaron el proceso de transformación en las divisiones y subdivisiones. Ya se han llevado a cabo siete talleres de formación para multiplicadores y multiplicadoras. Se formó a 238 promotores y promotoras (85 varones, 153 mujeres) para apoyar las iniciativas de promoción de las mujeres en posiciones de liderazgo, así como para la consecución de derechos políticos y civiles en las bases.

En las subdivisiones se organizó a 418 animadores y animadoras comunales (160 varones, 258 mujeres) en 16 eventos de formación. Ellos/ellas trabajan dentro de los

grupos religiosos y aportan al fortalecimiento de la conciencia de la población local.

Relaciones Públicas y Cabildeo

Se comprobó que las discusiones de podio, los programas de radio, los tabloneros de anuncios y pancartas así como la distribución de folletos, especialmente en el contexto del Día Internacional de la Mujer de la ONU por los derechos de la mujer y la paz mundial, son medidas exitosas de la conscientización.

A nivel de provincia ya se llevó a cabo un taller de reflexión e incidencia sobre los temas “Mujeres en Posiciones de Liderazgo” y “Consecución de Derechos Políticos y Civiles”. Sesenta personas en puestos directivos de instituciones tradicionales, políticas y religiosas participaron en el evento. Los resultados del taller fueron incorporados al manual sobre empoderamiento político elaborado por COMINSUD. Se llevó a cabo la impresión de 1 700 copias del manual, las cuales fueron distribuidas entre promotoras, animadores y animadoras, así como entre otras personas que están interesadas en el tema de género. El manual promueve la reflexión, discusión y entendimiento de cuestiones conceptuales.

5.3 Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género

Los temas que aborda el proyecto son relevantes y de actualidad ya que afectan la supervivencia de las personas, tanto a nivel individual como a nivel de la comunidad. En una situación en la cual las personas no tienen derecho a opinar, pero sufren de violencia, enfermedad, pobreza y privaciones, así como de violaciones a los derechos humanos, opresión y discriminación, la conscientización es la base del cambio. La coordinación y administración del proyecto a través de COMINSUD consiste en un programa funcional de planificación, control, implementación, evaluación y presentación de informes. Una planificación estratégica que refleja la visión de la organización, sirve de marco para el desarrollo del proyecto.

Cuando se trata de desarrollar enfoques, estrategias e instrumentos, la Junta de Administración de la organización, así como el Comité Directivo del proyecto y los colaboradores y colaboradoras se muestran muy comprometidos. Muchos participantes se comprometen a sacar adelante el proyecto en su tiempo libre. COMINSUD pone a disposición oficinas, equipo y otros materiales para que la implementación ocurra sin problemas.

La participación activa de instituciones de la Iglesia Presbiteriana de Camerún en las actividades del proyecto juega un papel importante en la movilización de la comunidad y de las iniciativas ecuménicas e interreligiosas de la organización.

Tanto promotores y promotoras como animadores y animadoras difunden sistemáticamente informaciones importantes entre la población y moderan el cambio. Con ayuda del manual y de formatos de informes, llegan a miles de miembros de la comunidad, especialmente en grupos de oración. También en casos aislados trabajan como consejeros y consejeras. Asimismo, se encuentran disponibles cuando los/las participantes en eventos de reflexión necesitan de conversaciones adicionales. Algunos de ellos/ellas son de mucha ayuda en la preparación de los análisis de género en los poblados, explicando su significado y ventajas a las autoridades del lugar.

Una gran cantidad de organizaciones eclesiales adicionales, así como de instituciones estatales, se encuentran activas en la implementación del proyecto. Aportan sugerencias y apoyan el proyecto a través de intercambio de información, poniendo a disposición expertos y lugares donde se celebran congresos. Las ONG como la Asociación de Desarrollo Social y Cultural de Mbororo/ Mbororo Social and Cultural Development Association (MBOSCUA) hacen posible el acceso a comunidades musulmanas, una minoría muy marginada y apegada a su cultura.

“Brot für die Welt” pone a disposición el financiamiento para este proyecto y fomenta el desarrollo organizacional y el fortalecimiento de capacidades institucionales. Además, apoya el intercambio de experiencias con

otras organizaciones y la realización de evaluaciones externas. SIRDEP, la oficina local de asesoría en Camerún, se encarga de la asesoría técnica, intercambio de información así como de apoyar en la creación de las capacidades institucionales y del monitoreo semestral de las actividades.

Los siguientes factores repercuten de forma limitante en la implementación del enfoque de género:

- Las prácticas culturales tradicionales establecidas continúan impidiendo el empoderamiento de las mujeres. Asimismo, la falta de entendimiento del significado de la política de género limita las posibilidades de desarrollo de las mujeres en algunas instituciones. Todavía con mucha frecuencia hace falta una apertura con respecto a los temas de género.

- Debido a malas experiencias con otros proyectos, muchas personas no confían en el proyecto. Algunos proyectos, particularmente de corto plazo, no tuvieron impactos positivos en las vidas de las personas. Se conocen casos en los cuales las ONG han engañado y explotado a las personas de tal forma que existe un profundo escepticismo con respecto a proyectos. En otros casos, las ONG han llegado a la población por medio de incentivos financieros.

- En el caso de COMINSUD, los promotores y promotoras son voluntarios. Sin embargo, en algunas ocasiones se les toma equivocadamente como personal remunerado del proyecto. Esta suposición provoca que, dentro de los habitantes del poblado, surja la expectativa de pago por su participación en el proyecto.

- En algunos casos, la falta de incentivos, recursos y opciones de transporte hacia grupos o comunidades aisladas, disminuye el compromiso de los promotores y promotoras voluntarios. Por tanto, a menudo la realización de las actividades necesarias dependen de la buena voluntad y capacidad de convencimiento de los voluntarios y voluntarias. Esto conlleva a que las transformaciones se hagan realidad con mucha lentitud, por lo cual, todavía no se puede ampliar la cobertura hacia áreas de mayor tamaño ni a miles de personas.

- En este contexto se ponen de relieve los problemas específicos que surgen cuando un proyecto está dirigido en su mayoría a transformaciones sociales y menos a cambios económicos.

- Los diferentes actores que forman parte del proyecto, no comparten el mismo entendimiento sobre democracia y empoderamiento. Las organizaciones cristianas y musulmanas, así como las instituciones tradicionales y los partidos políticos, interpretan este concepto de acuerdo a las ideologías e intereses que ellos representan.

- No se toma en serio a algunos promotores y promotoras ya que se les considera como políticos. Todo lo que ellos y ellas dicen se interpreta como parte de sus intereses políticos. Así, la iniciativa por parte de los animadores y animadoras de motivar a la población local para su inscripción en las votaciones, se interpretó como un intento para reclutar miembros para el partido.

- Con frecuencia se malinterpreta el papel de los voluntarios y voluntarias. En este caso un grupo de ex miembros del consejo comunal amenazó a un promotor. Éstos se sentían amenazados porque el promotor alentó a jóvenes y mujeres a que lanzaran su candidatura para las siguientes elecciones comunales y parlamentarias. Por su parte el promotor solamente pretendía apoyar con el cumplimiento del objetivo formulado por el gobierno de llenar un 30 por ciento con candidatas mujeres.

- En algunos casos ocurre que los voluntarios y voluntarias dejan su trabajo debido a que abandonan sus poblaciones. Los multiplicadores y multiplicadoras representan un recurso importante para el proyecto y la comunidad. Cuando falta una persona, surge un vacío.

5.4 Cambios Logrados

Este proyecto difunde una comprensión de desarrollo integral con enfoque en las mujeres y otras personas marginadas. Un sistema bien establecido de PME y visitas de campo regulares, se encargan de que la implementa-

Transversalización de Género | En lo Concreto

ción del proyecto se ajuste a las necesidades de las bases y que se logren alcanzar los objetivos del proyecto.

Transformaciones para Varones y Mujeres

A nivel individual, el proyecto ha contribuido a la concientización de las mujeres. Las mujeres a quienes llega el proyecto, están más conscientes de su papel en la sociedad. Entretanto, cada vez más mujeres están dispuestas a asumir puestos de liderazgo y están interesadas en participar activamente en actividades políticas y públicas.

El proceso de empoderamiento ha animado a muchas mujeres a adoptar iniciativas dirigidas a la generación y administración de ingresos a fin de apoyar a sus familias. Al mismo tiempo, esto las ayuda a tomar decisiones dentro de la familia. El cambio en la situación ha llevado a una disminución de la violencia doméstica. Los varones están mucho más dispuestos que antes a aceptar a las mujeres como compañeras. Ellos reconocen que las mujeres brindan aportes valiosos al desarrollo de la sociedad en todos los niveles.

Las personas que han estado en contacto con el proyecto saben que existen instrumentos y mecanismos a nivel internacional que garantizan los derechos y la libertad de la persona. Están en capacidad de identificar las prácticas tradicionales que violan los derechos humanos. Algunas mujeres han utilizado los instrumentos y mecanismos para hacer valer sus derechos, especialmente para garantizarse propiedad y libertad personal después de la muerte de sus esposos.

Concientización sobre los Derechos de las Mujeres: Aprendizaje e Intercambio en Todos los Ámbitos de la Vida

La concientización sobre derechos humanos ha contribuido decisivamente a la disminución de la violencia doméstica física, psicológica y emocional en los hogares que forman parte del área del proyecto. Las mujeres se han convertido en personas más seguras de sí mismas y los varones se esfuerzan por no violar los derechos de las mujeres.

El manual de COMINSUD sobre empoderamiento político en las bases, utilizado por los promotores y promotoras, animadores y animadoras para la concientización, sigue un enfoque integral, incluyente de todo, que facilita el aprendizaje e intercambio y fomenta los cambios en muchos ámbitos de la vida.

Entretanto, algunos varones han compartido sus posesiones con las mujeres de sus familias. Otros abogan decididamente a favor de educación para las mujeres y en contra del matrimonio forzado. Incluso hay varones que han asumido algunas tareas reproductivas.

Gracias a este proyecto, muchos líderes y miembros de la comunidad de corte tradicional están conscientes del significado del análisis de género. Pueden analizar las relaciones de género existentes y reconocer los efectos negativos de éstas sobre las mujeres, hijos e hijas, familia, población y comunidad. Esto los ha motivado a desarrollar políticas e iniciativas para el empoderamiento de las mujeres y a crear comunidades más democráticas.

COMINSUD implementa la transversalización del enfoque de género. La consideración de la perspectiva de género es una parte elemental del trabajo que no se percibe como una imposición externa. Los colaboradores y colaboradoras de COMINSUD poseen suficiente conocimiento y capacidades para dirigir y acompañar procesos y reflexiones sobre temas de género. Las relaciones de género se abordan en combinación con temas como democracia y respuesta al VIH y sida. COMINSUD aboga por el trabajo de cooperación entre organizaciones. Con ello se crea una amplia red para el aprendizaje e intercambio en conjunto.

El enfoque de COMINSUD ha despertado el interés de otras organizaciones, las cuales buscan su apoyo en los ámbitos de comunicación, buena gobernanza y participación y organización. COMINSUD recibe invitaciones para llevar a cabo eventos de formación y capacitación.

Varias personas que han observado el trabajo de los multiplicadores y multiplicadoras, así como las transformaciones en las comunidades, se han organizado para recibir formación como animadores y animadoras.

COMINSUD y la Iglesia Presbiteriana han iniciado dos proyectos adicionales en la parte anglófona de Camerún: El “Proyecto de Democracia y Empoderamiento de las Mujeres” en la Provincia Nororiental y el Proyecto de “Educación y Empoderamiento de las Mujeres” en la Provincia Suroccidental. Ambos proyectos han fomentado el empoderamiento político y la participación de las mujeres en las estructuras de poder y toma de decisión. También en estos proyectos fue decisiva la participación de más de mil multiplicadores y multiplicadoras, quienes hicieron realidad el proceso de fortalecimiento de conciencia sobre género, participación, liderazgo, derechos humanos, política y democracia. Las experiencias positivas de estos proyectos alentaron a COMINSUD a darse a conocer también en la parte francófona del país. De esta forma se fortalece el proyecto de lograr una democracia verdadera en Camerún, la cual incluye a mujeres y otros grupos marginados.

5.5 Conclusiones y Lecciones Aprendidas

La concientización y el fortalecimiento de capacidades institucionales son medidas necesarias a fin de facultar a las personas para que comprendan los cambios en su entorno y se adapten a los mismos. Con ello se reducen o incluso se eliminan los posibles conflictos que podrían surgir debido a las nuevas libertades adquiridas.

El proyecto tiene en cuenta las necesidades económicas de las mujeres y las motiva a asumir actividades generadoras de ingresos. El empoderamiento de las mujeres ha contribuido a la lucha contra la pobreza y al bienestar de la familia, así como al mejoramiento de sus condiciones de vida.

Varones, mujeres y niños, así como la sociedad como un todo se benefician cuando se reducen las inequidades en las relaciones de género y los varones y mujeres actúan en cooperación.

Las relaciones de género, especialmente dentro de las instituciones tradicionales, no se pueden modificar de dentro hacia fuera. Se necesita tanto apoyo especializa-

do como financiero para poder facultar a una organización en la confrontación de sí misma y la determinación del camino del cambio.

Los cambios sociales son posibles cuando realmente son deseados. Se necesita de enfoques adecuados para su fomento. El proyecto ha puesto en claro que los temas importantes se deben abordar con las personas adecuadas en el momento adecuado. Así fue posible crear una atmósfera de apertura. Los varones han demostrado que se encuentran preparados para compartir el poder, asumir nuevos papeles dentro de la familia y sociedad, y dirigirse con más respeto a las mujeres.

La imagen y reconocimiento de COMINSUD han aumentado, tanto a nivel local como a nivel regional. La razón para ello es el enfoque proactivo de la organización en el fomento de la equidad de género, democracia y derechos humanos.

El proyecto ha contribuido a transformaciones en la sociedad. Estos se desarrollan paso a paso y con diferente grado de rapidez dentro de las diversas organizaciones. El concepto del proyecto es claro. Todos los actores se pueden identificar fácilmente con el mismo y trabajar con él. La cooperación entre COMINSUD y la Iglesia Presbiteriana ha llevado a la tematización de las cuestiones de género en diferentes organizaciones. También es alentadora la participación de los bautistas, así como la de otras iglesias. Asimismo, la comunidad musulmana participa activamente en el proyecto.

Hasta la fecha la participación de las capas de liderazgo de los partidos políticos es muy baja. Sin embargo, existen muchas posibilidades prometedoras para llevar a cabo actividades adicionales a nivel de los consejos comunales y subdivisiones.

Fon Nsoh



Fotografía: Heide Trommer

6 SAMVADA – Diálogo y Encuentro en Contra de la Exclusión

“Cuando quieras cambiar el mundo, trabaja con la juventud”

Éste es el lema de la organización SAMVADA, fundada en 1992 en Bangalore, la pujante capital del estado federal sureño Karnataka. En los últimos 20 años, Bangalore se ha convertido en una ciudad industrial floreciente con una economía de desempeño global, que atrae tanto académicos y académicas como mano de obra no calificada proveniente de las regiones pobres de la India.

Sin embargo, también en las resplandecientes y modernas metrópolis industriales de la India, como Bangalore, se encuentran presentes por todos lados los impactos del sistema de castas oficialmente abolido. La mayoría de las formas de vida se encuentran limitadas al momento de nacer por la estricta jerarquía de la sociedad india. La convivencia diaria de personas de diferentes castas y clases sociales, y entre varones y mujeres es casi imposible. Los estrictos papeles de género discriminan especialmente a las muchachas/niñas y mujeres.

El objetivo de las dos fundadoras de SAMVADA es el encuentro entre jóvenes de diversas castas, clases sociales y religiones a fin de posibilitar la preparación de jóvenes en desventaja para que decidan sobre sus propias vidas y se produzca el derrumbamiento de la barrera de cristal entre castas, pobres y ricos, y varones y mujeres. La

palabra “samvada” en idioma tamil significa “diálogo” y refleja el enfoque de la organización.

En más de diez años de cooperación con “Brot für die Welt”, SAMVADA ha llamado la atención por sus proyectos novedosos, sin precedente; por sus enfoques teóricos y prácticos poco convencionales y bien fundamentados, y por una propuesta participativa sin excepción. Esto y los éxitos en la eliminación de las barreras de clase, casta y género, así como los informes abiertos sobre problemas que surgen cuando las medidas no se pueden implementar según lo previsto, fueron la base para proponer a SAMVADA como buena práctica.

India: Crecimiento Económico Y Pobreza

Después de la China, la India con más de 1,1 millardos de habitantes es el segundo país más poblado del planeta y un Estado multiétnico. La India es líder mundial en algunos sectores económicos como informática, servicios o investigación (p. ej., biotecnología). En el año 2006, la economía de la India creció el nueve por ciento. A pesar de ello, la cantidad de indios e indias que viven por debajo de la línea de la pobreza es de aproximadamente 300 millones, lo cual significa que más de un cuarto de la población no se beneficia del crecimiento económico. Las causas de esto son el déficit de oportunidades de educación, la precaria atención primaria de salud, así como la falta de infraestructura (calles/carreteras, energía eléctrica, agua potable), especialmente en áreas rurales en donde todavía habitan más de dos tercios de la población.

6.1 Relaciones de Género en la Región

A pesar de todos sus problemas internos, la India se ha evidenciado como una democracia estable. El gobierno aspira a lograr los Objetivos del Milenio y crea condiciones para la supresión del encasillamiento de género. La eliminación de la discriminación de las mujeres se encuentra en la agenda a nivel nacional y regional.

No obstante, para lograr una equidad verdadera para mujeres y muchachas/niñas en todo el país, así como en el Estado Federal de Karnataka, se deben superar muchos obstáculos. Si bien es cierto que dentro de la controversial sociedad india es muy difícil poder representar las relaciones de género de manera uniforme, sí existen características centrales como:

1. Los temas de clase, casta y género están muy estrechamente entrelazados y no pueden discutirse de forma individual.
2. En cada casta, clase o religión, las mujeres tienen menos posibilidades de desarrollo que los varones.
3. Las violaciones a los derechos humanos por razones de género en mujeres, se encuentran a la orden del día.

La Tradición Marca las Relaciones de Género

A pesar de que el plan de estudios de la India contempla la educación sexual, los temas de sexualidad, planificación familiar, VIH y sida y homosexualidad son tabú en gran medida. Se dan aún menos encuentros amistosos entre varones y mujeres que contactos entre clases y castas.

Las mujeres jóvenes de las capas medias deben mantener en alto el honor de la familia, ser amables, bonitas y amigables y, sobre todo, proyectar hacia fuera la imagen de la hija complaciente. Cada mujer está sujeta a una inmensa presión para satisfacer las expectativas de la familia. Está supeditada a constantes controles por parte de la familia y sociedad y cuenta con poco espacio libre para el desarrollo de una identidad propia.

Pero no solamente las mujeres se encuentran atrapadas en estas tradiciones consolidadas por generaciones. Sobre los varones jóvenes recae una fuerte presión como resultado de las expectativas de la sociedad en cuanto al aprovisionamiento de la familia numerosa y de los arreglos de los casamientos de sus hermanas solteras.

Casamientos Arreglados

El sistema de los casamientos arreglados es un común denominador de todas las religiones y castas. En el año 2005, la edad promedio de casamiento fue de 20 años para mujeres y de 25 años para varones.

El director de una organización de prestigio, contraparte de "Brot für die Welt", ahora evita asistir al servicio religioso del domingo porque su hija de 28 años, quien cuenta con una buena educación, todavía no está casada y la comunidad comenta el hecho de forma cada vez más desfavorable. Un colaborador de SAMVADA de 48 años de edad, casado desde hace doce años y orgulloso padre de dos hijos varones, admite no haber tenido ninguna amistad o contacto íntimo con mujeres previo a su casamiento arreglado.

Violencia Sexual, Aborto de Fetos Femeninos y Asesinatos a causa de las Dotes

Según publicaciones del Estado Federal de Karnataka, en 1996 en la Ciudad y el Estado de Bangalore el 10,6 por ciento de todas las mujeres (!!) fueron violadas, 2,7 por ciento de las mujeres fueron asesinadas a causa de la dote. En junio de 2008, mientras se llevaba a cabo el trabajo de investigación para la elaboración de este texto, se hizo pública la muerte de una mujer joven, recién casada, asesinada por un miembro de la familia del marido, debido a que la familia de la novia no pudo hacer efectivas las exigencias de la dote conforme a las expectativas de la familia del novio.

Desde 1994 está prohibido el análisis del líquido amniótico para poder determinar el sexo del feto. Sin embargo, las hijas representan un "factor de costo" tan elevado, debido a las exigencias de la dote, que los gastos de análisis y abortos ilegales son comparativamente bajos.

Transversalización de Género | En lo Concreto

“Criar una hija es como regar el jardín del vecino”, reza un refrán popular. La India es uno de los pocos países que presenta un mayor porcentaje de varones en comparación con el de mujeres debido al aborto de fetos femeninos.

Desigualdad en las Oportunidades de Educación

La tasa de alfabetización en la India se ha mejorado un poco en los últimos años. En 1991 la cantidad de personas que sabían leer y escribir era el 56 por ciento de la población total. En el año 2001 esta cifra aumentó a 66 por ciento, con un crecimiento más rápido de la tasa de alfabetización para las mujeres en comparación con los varones. Al mismo tiempo, las niñas abandonan la escuela con más frecuencia que los varones ya que deben ayudar en tareas domésticas y a criar a sus hermanos y hermanas menores.

Las oportunidades de educación son mucho menores en el campo que en la ciudad. Las niñas provenientes de capas en desventaja no tienen acceso a una formación calificada. Sin embargo, en la medida en que mejora la situación económica de la madre, aumentan las oportunidades de las hijas de asistir a la escuela.

Derechos Sucesorios o de Herencia con Desventajas Específicas de Género

El derecho civil indio ha emitido diversas leyes para la regulación de la herencia, el matrimonio, el divorcio y adopción en las diferentes religiones. El derecho de herencia para los hinduistas presupone la exclusión de las hijas del legado paterno. Pero aún cuando el derecho cristiano de herencia les adjudica igualdad de derechos de sucesión a hijos e hijas, se espera que las hijas renuncien a su herencia de forma voluntaria, posiblemente una forma más pífida de ejercer presión sobre ellas.

Las mujeres no poseen títulos de propiedad de la tierra. Por medio de un estudio de tierras de Bangalore realizado recientemente, SAMVADA pudo determinar que si bien es cierto que el trabajo agrícola está asociado a los varones, de hecho éstos solamente preparan y cavan la tierra para la siembra, mientras que las mujeres se ocu-

pan de la semilla, de su siembra, del riego, deshierbe, cosecha y venta de producto, y cuidado de animales.

La situación de salud de las mujeres es peor que la de los varones. A pesar de la gran carga de trabajo, p. ej., las mujeres se alimentan después de los varones y solamente reciben las sobras que éstos dejan.

6.2 Descripción de la Buena Práctica

Comunicación y Trabajo en Red

SAMVADA mantiene en Bangalore una oficina de coordinación con una biblioteca semi-pública con más de 900 títulos, un tercio de los cuales están relacionados con género. En la ciudad capital, así como en cuatro poblaciones cercanas, SAMVADA ha establecido centros juveniles. Aquí se pueden reunir jóvenes independientemente de su estatus y organizar su tiempo libre de acuerdo a sus intereses.

Los varones y mujeres jóvenes encuentran un espacio libre que de otra manera no tendrían, en donde pueden discutir temas personales y sociales en conversaciones aisladas o en grupos. A menudo las discusiones giran alrededor de las relaciones entre varones y mujeres, entre castas, la transformación social, democracia o temas ambientales.

En eventos culturales y deportivos de asistencia masiva, los mismos jóvenes hacen un llamado de atención sobre su situación, sus problemas y preocupaciones y reciben cada vez más apoyo de la administración local. Estudios científicos sobre abuso sexual o trabajo infantil respaldan el trabajo. Su publicación ejerce presión sobre las autoridades que deben intervenir para la protección de niños y niñas, y jóvenes.

Asimismo, se tratan los temas como HIV y sida o violencia familiar. En caso necesario, SAMVADA refiere a los y las jóvenes a servicios de asistencia técnica.

SAMVADA representa los intereses de jóvenes en diversas redes regionales y nacionales y por medio de relacio-

nes públicas eficaces contribuye al mejoramiento de su situación jurídica y social.

Trabajo de Género a Través de Encuentro y Especialización

Los temas de equidad de género son un denominador común en todos los ámbitos donde SAMVADA se encuentra activa. Así, en los primeros años la situación de las niñas/muchachas jugó un papel decisivo.

Durante las discusiones se hizo evidente que también los varones jóvenes padecen bajo las rígidas expectativas que se les han impuesto. “Más tarde” deberán asumir, no solamente la responsabilidad de su propia familia, sino también deberán responsabilizarse por la madre y los casamientos de las hermanas solteras, en caso de que el padre fallezca. Debido a las exigencias de la dote, esto está ligado a costos elevados y a menudo a endeudamiento.

El trabajo con las imágenes estereotipadas de los papeles de género, p. ej., la representación de muchachas y varones jóvenes/muchachos en los medios de comunicación, le brindó a SAMVADA la oportunidad de un trabajo de género dirigido, no solamente a muchachas/niñas, sino también a varones. Así, en los talleres de género se manejan no solamente los papeles de las mujeres y muchachas/niñas sino también los de los varones jóvenes (muchachos) y varones adultos. En la actualidad, el tema de la convivencia dentro de la familia y la violencia doméstica juegan un papel importante en las discusiones.

Recientemente SAMVADA inició la formación de mujeres y varones jóvenes en campos de trabajo novedosos e interesantes para el mercado de trabajo globalizado, tal es el caso del eco turismo. Para ello se entrena a personal docente de escuelas y universidades en nuevos métodos de aprendizaje y temas de género.

Principalmente los y las jóvenes provenientes de familias en desventaja siguen el llamado de SAMVADA. Sobre todo los llamados intocables (dalitas) y las poblaciones autóctonas (adivasi) del ámbito rural de Bangalore. La

organización se dirige también a jóvenes de las capas medias urbanas ya que pretende ampliar su visión de las realidades sociales. Todas las propuestas están diseñadas de tal forma que también las muchachas/niñas pueden participar.

Más de 10 mil jóvenes, entre ellos igual número de muchachas/niñas y varones jóvenes, han participado en los eventos de SAMVADA. Hasta la fecha, más de tres mil personas jóvenes han estado en contacto con la organización; más de 500 colaboran activamente en los diferentes proyectos.

Igualdad de Derechos en Palabras y Hechos: Política de Género Institucional

Las dos fundadoras de la organización, quienes hasta la fecha están a cargo de su dirección, hacen hincapié en la concordancia entre teoría y práctica. Las decisiones se toman en equipo. P. ej., este estilo de liderazgo sin jerarquías se deja ver en que las colaboradoras más jóvenes con frecuencia discuten con las directoras de forma muy emocional.

En la actualidad SAMVADA emplea a 21 personas, de las cuales diez son mujeres. En todos los niveles, el trabajo se encuentra repartido por igual entre los géneros. Los colaboradores y colaboradoras gozan de espacio libre para desarrollarse y aprovechan las posibilidades de capacitación. Irradian satisfacción a los/las jóvenes. Sin embargo, este alto perfil de exigencia no es satisfactorio para todos y todas. Un colaborador que no aceptaba el principio de igualdad fue despedido después de algunos meses.

Esta cultura organizacional sin jerarquías es muy escasa en el contexto indio, pero fundamental en el trabajo con jóvenes. Los y las jóvenes detectan las contradicciones con exactitud, p. ej., se dan cuenta inmediatamente si se habla de igualdad de derechos entre mujeres y varones sólo en teoría, mientras que en la práctica de la organización existen signos de la existencia de subordinación y dominio de acuerdo al género. Así, las cuestiones de género se tematizan una y otra vez en las reuniones anuales de equipo. Van desde el debate de asuntos

Transversalización de Género I En lo Concreto

personales (“¿Puedo volver a casarme después de enviudar?”), hasta la clarificación de preguntas conceptuales (Evolución de los talleres de género en talleres de masculinidad y feminidad).

La ocupación paritaria de puestos y la convivencia familiar se destacan con mayúsculas. El horario de trabajo flexible toma en consideración a los niños y niñas pequeños y familiares necesitados de cuidados. Desafortunadamente, ninguno de los colaboradores y colaboradoras cuenta con un contrato fijo debido a la dependencia que el proyecto tiene de financiamiento. Por lo tanto, a pesar del alto nivel de identificación, existe el peligro de que los colaboradores y colaboradoras se cambien a otra organización con mejores condiciones laborales. Sin embargo, un colaborador regresó con el argumento de que sus ideas eran mejor recibidas en SAMVADA.

Etapas e Hitos Históricos en el Desarrollo

La Tabla 2 muestra como se divide la historia de casi veinte años de existencia de la organización en tres etapas: fundación, crecimiento y continuación del desarrollo institucional.

Medidas, Enfoques y Métodos

De acuerdo a la situación, SAMVADA utiliza una y otra vez nuevos métodos no convencionales. Entre las medidas que en la India son extremadamente escasas se encuentran la asesoría individual, grupos cerrados y abiertos, eventos de cultura y deporte de amplio espectro, programas de sensibilización y estudios. Como parte central de las mismas se encuentran, de forma consecuente, las vidas de los y las jóvenes, sus experiencias individuales y origen social.

Tabla 2: Etapas e Hitos Históricos en el Desarrollo de SAMVADA

Año	Hito	
Fundación	1989 – 1992	Fundación, reconocimiento como ONG
	1993	Primer estudio empírico sobre abuso sexual. La publicación y rompimiento del tabú provocan un gran revuelo.
Crecimiento	1996	Inauguración del primer centro juvenil en poblaciones donde hasta ese entonces no existía ninguna opción para jóvenes.
	1999	Viaje de doce jóvenes hacia el Pakistán, país con el cual la India se mantiene en constante conflicto. Cuatro muchachas forman parte de esta gira.
	1999	Festival de Culturas Oprimidas: las canciones de la resistencia desenterradas por los y las jóvenes hacen un llamado de atención sobre la diversidad del arte popular.
	2000	Desfile de modas alternativo y concurso de belleza. Muchachas dalitas exhiben conscientemente su belleza y atractivo en trajes tradicionales.
	2000 – a la fecha	Talleres de género sobre relaciones de género, temas de masculinidad y feminidad, desde el año 2007 sobre cuestiones íntimas de familia.
	2005	Juegos para el cambio: Más de cinco mil jóvenes de todas las capas sociales participan en competencias de veinte días de duración en cinco poblaciones (p. ej., básquetbol para muchachas, juegos populares diseñados con exclusividad).
Continuación del Desarrollo Institucional	2006	Exhibición de artesanías tradicionales: Las mujeres muestran su aporte en el diseño de la cultura.
	2006 – 2008	Proyecto de cine: sesenta jóvenes producen cuatro documentales sobre su situación. Varones jóvenes y muchachas se presentan juntos en público.
	2006 – a la fecha	Programa para perspectivas de vida alternativas: Jóvenes de capas sociales en desventaja reciben formación de alta calidad. Congreso de 20 organizaciones de formación profesional para la educación novedosa.

En espacios protegidos y en grupos propios, las muchachas pueden intercambiar y abordar cuestiones sobre sus muchas preguntas, p. ej., sobre salud y sexualidad o sobre la situación jurídica, temas que de otra manera no podrían discutir con nadie más. Se alienta a los varones jóvenes (muchachos) a que reflexionen sobre los papeles que deberían desempeñar.

Las muchachas y los varones jóvenes (muchachos) aprenden conjuntamente a exteriorizar sus sentimientos, a escuchar, a percibir los problemas, temores y esperanzas del sexo opuesto, e involucrarse activamente en la igualación de derechos.

Una característica especial de SAMVADA es la orientación para la reflexión sobre sí mismos. Se apoya a los y las jóvenes para que confíen en sus propias percepciones y los ajusten a las expectativas sociales. Y con ello aprenden que éstas se pueden transformar. En estos grupos los y las jóvenes también pueden reflejar el cinismo que ocasionalmente desarrollan ante las profundas injusticias.

Hacia su interior, SAMVADA también se orienta en sus propias experiencias. La organización exige una gran autenticidad de los colaboradores y colaboradoras y una capacidad de reflexión por encima del promedio. Una de las directoras se manifiesta así, “debemos ser hipersensibles a las preocupaciones de los y las jóvenes”. No se hace una separación entre los temas personales y los relacionados con el trabajo; a ambas esferas de la vida se le adjudica el mismo valor.

Los colaboradores y colaboradoras reflexionan sobre su relación con la sexualidad, el VIH y sida, la estructuración de sus relaciones y distribución del trabajo doméstico. Se encauzan las propias emociones; p. ej., el temor ante el sexo opuesto o las otras castas.

Medidas para la Implementación Exitosa del Enfoque de Género

La gran complejidad y dinámica social en Bangalore exigen de SAMVADA una adaptación y desarrollo continuo de tal forma que la organización pueda reaccionar cons-

tantemente y poner su propio toque, es decir, que no se puede dormir sobre sus enfoques exitosos. Aquí se deben mencionar las siguientes medidas novedosas ejemplares con respecto a género:

En 1993 SAMVADA llevó a cabo el primer estudio empírico sobre abuso sexual en niños y jóvenes de ambos sexos en Bangalore y regiones cercanas. La consulta realizada a 149 niñas y 148 niños arrojó que tres cuartos de los responsables provenían del entorno social/familiar, que el abuso ocurre en todas las castas, capas y religiones, que los familiares cercanos saben del abuso y protegen al culpable. SAMVADA promovió el establecimiento de una línea telefónica directa y contribuyó a una iniciativa de ley para la protección de niños/as y jóvenes. En la actualidad existen refugios/centros de apoyo también para víctimas de violencia doméstica.

En 1999, gracias a un viaje al vecino país de Pakistán, cuyas relaciones con la India se caracterizan por constantes conflictos, en parte de carácter militar, doce jóvenes, entre ellos cuatro muchachas que hasta ese entonces nunca habían cruzado las fronteras de sus comunidades, tuvieron la oportunidad de conocer la situación de sus homólogos pakistaníes. Esta iniciativa de paz se difundió más allá del ámbito inmediato de SAMVADA.

Desde la perspectiva de género es especialmente notable que las muchachas, no sin mucha dificultad, lograron obtener el permiso de sus padres para participar en la gira, pudieron estar de viaje junto con varones y hablar abiertamente de su situación como mujeres jóvenes.

El proyecto más joven es el Programa para Perspectivas de Vida Alternativas que prepara a jóvenes en desventaja para actividades en el mercado laboral globalizado. Las ramas de la economía más relevantes en Bangalore son el sector de la informática, así como el sector de servicios en general, pero también el sector de la industria de textiles y la agroindustria.

Las mujeres jóvenes sin acceso a educación formal trabajan significativamente más como obreras en las zonas francas, creadas ex profeso para el mercado internacio-

Transversalización de Género I En lo Concreto

nal, p. ej., en la industria de la confección. Las mujeres con conocimientos de idioma inglés y computación pueden aspirar a un empleo en el área de oficinas en donde, p. ej., pueden digitar informes médicos dictados en el extranjero. Los varones jóvenes tienen la opción de escoger un trabajo como jornaleros en la ciudad en vez del campo.

En SAMVADA, los y las jóvenes, en su mayoría de origen dalita rural, así como las mujeres de posibilidades profesionales limitadas, reciben una formación que también hace frente al mercado globalizado.

Ya que la mayoría de jóvenes no se encuentran preparados para el mercado laboral reformado, debido a la falta de condiciones iniciales como, p. ej., falta de conocimientos del idioma inglés o computación, SAMVADA, con base en un estudio de factibilidad, desarrolló los siguientes conceptos profesionales novedosos:

- Ecoturismo dirigido a colaboradores y colaboradoras de compañías internacionales de alta tecnología, bien remunerados, quienes tienen el deseo de conocer la vida de la población rural y la naturaleza.
- Formación de tutoras de niños y niñas que no solamente prestan atención a una educación adecuada para los niños y niñas sino también abogan por los derechos de los mismos y la valorización de su profesión.
- Creación de iniciativas de protección al consumidor para los derechos de consumidores y consumidoras.
- Cursos sobre manejo de agua que consideran tanto cuestiones técnicas como sociales.
- Agricultura sostenible que tematiza el orgullo por el trabajo de la tierra o el conocimiento local de agricultores y agricultoras que se ha perdido.

Tabla 3: Importancia de SAMVADA para Varones Jóvenes (Muchachos) y Muchachas

Importante para las Muchachas	Importante para los Muchachos	Importante para las Muchachas y los Muchachos
<ul style="list-style-type: none"> ■ Hablar con otras muchachas sobre problemas ■ Ser más seguras de sí mismas ■ Recibir consejo y consuelo ■ Discutir temas de salud ■ Contar con un espacio para estar solas consigo mismas ■ Reunirse en un grupo de muchachas ■ Discutir y manifestarse públicamente ■ Aprender a cultivar la música y el tambor ■ Aprender a responder abiertamente a los conflictos y a manifestar sus expectativas ■ Una muchacha de 19 años: "Si no existiera SAMVADA, me habrían casado desde hace mucho tiempo". 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aprender a tratar a las muchachas con respeto ■ Establecer amistades con muchachas ■ Aprender a comportarse ■ Utilizar menos palabras obscenas ■ Aprender sobre tareas domésticas, lavar platos/la vajilla y así volverse independiente ■ Aprender cosas, a las cuales no tendrían acceso de otra manera (p. ej., interpretar música) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Leer libros y revistas ■ Entrar en relaciones amistosas con el sexo opuesto ■ Experimentar apoyo con problemas en la escuela/universidad, familia y relaciones ■ Intercambiar experiencias, conocer más sobre sí mismos ■ Encontrarse en contacto el uno con la otra sin discriminación ■ Descubrir problemas comunes y diferentes ■ Entenderse mejor y desarrollarse mejor como personas ■ Adquirir conocimiento sobre VIH y sida

- Cursos para periodistas de ambos sexos en temas de paz, equidad y desarrollo que toman en cuenta la perspectiva de la población pobre.

Este proyecto tematiza en particular el hecho de que las categorías como género, casta, clase o incluso “desarrollo” son construcciones sociales que afectan a cada persona y crean una jerarquización. Estas categorías determinan cómo nos dirigimos a otras personas de tal forma que nos sentimos unidos con aquellos de orígenes parecidos y ajenos a muchos otros. SAMVADA pretende ofrecerles opciones a los y las jóvenes que les permitan superar estas identidades y así poder liberarse de la presión de la familia y de los grupos de personas de su mismo entorno.

Los y las jóvenes de todas las castas y capas sociales pueden reunirse, leer, tocar música y desarrollar su creatividad en los centros juveniles que cuentan con bibliotecas propias y están ubicados en Bangalore y otras cuatro poblaciones aledañas. Se emplean jóvenes como monitores y monitoras. Mujeres y varones jóvenes de la localidad dirigen los centros. Se llevó a cabo una encuesta en uno de los centros juveniles sobre la importancia de SAMVADA para muchachas y varones jóvenes (muchachos). Las diferentes respuestas se presentan en la Tabla 3.

6.3 Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género

SAMVADA se ha ganado una magnífica reputación entre los círculos técnicos con su trabajo novedoso y sensible al género. Los factores importantes para la implementación de la equidad de género son el compromiso, la credibilidad, así como la capacidad de comunicación de las dos directoras quienes reflejan sus propios papeles y actitud (de género) de forma abierta y transparentan sus vidas privadas (p. ej., divorcio o adopción) en un ámbito conservador.

Una de las fundadoras estudió en el Reino Unido con una beca del Programa de Becas Ecuménico de “Brot für

die Welt” y allí ganó un fuerte impulso para su trabajo. El hecho de que “Brot für die Welt” trate a SAMVADA con apertura y confianza y que se embarque en cuestiones nuevas fortalece a las directoras para seguir el camino andado y con ello también a asumir riesgos. Ambas partes experimentan la comunicación de forma enriquecedora.

A ello se agrega la composición paritaria del equipo y su motivación y profesionalismo. Precisamente en temas de género se muestra la claridad conceptual, incluyendo experiencias propias pero también la discusión internacional y científica. La interacción entre la energía de los y las jóvenes y los colaboradores y colaboradoras se percibe con claridad. Al mismo tiempo, cada vez más la violación de los derechos de la mujeres escandaliza a mujeres y también a varones. Crece la conciencia social sobre el maltrato de las mujeres.

Las limitaciones más fuertes son las tradiciones fuertemente estancadas en familias, clases, castas, religiones y entre los géneros. Marcadas por generaciones, se encuentran profundamente arraigadas y limitan la igualdad de derechos. Según una de las directoras, que algunas veces se encuentra al borde de la desesperación, “la discusión, e incluso la misma legislación, todavía no cambian mucho, es necesario perseverar”. Estas tradiciones provocan que algunos padres les prohíban a sus hijos, especialmente a las niñas/muchachas, que participen en actividades de SAMVADA. Ellos temen, y con razón, que los y las jóvenes ya no acepten las expectativas vigentes sin oponerse a las mismas.

Las organizaciones religiosas fundamentalistas ejercen cada vez más influencia. También en la región de Bangalore aumenta la discriminación contra los “otros” que defienden posturas supuestamente ajenas. Desde el punto de vista de agrupaciones fundamentalistas, se debe hacer retroceder a las mujeres a su papel tradicional subordinado a los varones y se debe prohibir la discusión pública de los temas relacionados con sexualidad. El creciente poder de las agrupaciones fundamentalistas tampoco se detiene ante SAMVADA y ocasionalmente lleva a tensiones en el equipo, en parte también entre los y las jóvenes. Debido a este tipo de conflictos, un

Transversalización de Género | En lo Concreto

centro juvenil tuvo que ser clausurado. Colaboradores y colaboradoras de SAMVADA ya han sido agredidos físicamente por grupos hinduistas fanáticos.

Las actividades de grupos fundamentalistas requieren de una respuesta muy diferenciada. Por un lado, estos grupos persiguen otros objetivos muy diferentes a los de SAMVADA con respecto a temas de género, por otro lado, al mismo tiempo se ocupan de temas parecidos como el ámbito de la protección de la naturaleza.

Sus campañas, fuertemente emotivas, son muy bien recibidas por la población. SAMVADA debe reaccionar mesuradamente. Precisamente en el ámbito de género, la conservación del equilibrio entre acción y reacción es un gran desafío, pues, debido a su actuación pública y el constante derrumbamiento de tabúes, SAMVADA es susceptible a los ataques.

Ya que el financiamiento del trabajo se encuentra ligado casi exclusivamente a proyectos concretos, existe poco espacio de maniobra para reaccionar, a corto plazo, ante lo imprevisto. Las organizaciones donantes poseen diferentes formatos de informes y diferentes períodos con-

tables, lo cual demanda un enorme trabajo administrativo por parte de SAMVADA. Una armonización de las expectativas de los donantes reduciría significativamente el estrés.

6.4 Cambios Logrados

Eliminación de Barreras en Camino a la Igualdad de Derechos

El aporte de SAMVADA en la eliminación de barreras de castas, religión, género y etnia, así como de ideologías políticas es sustancial. La organización ha logrado que, tanto los colaboradores y colaboradoras así como los y las jóvenes, le adjudiquen un gran valor a la igualdad de derechos entre varones y mujeres y que lo demuestren a través de su comportamiento.

Los varones jóvenes (muchachos) y las muchachas abogan por sus ideas en los barrios, escuelas y universidades y abordan los abusos sociales. Sobre todo las muchachas pierden su timidez y se mueven más libremente y más seguras de sí mismas. Encuentran cada vez más apoyo

Tabla 4: Impactos del trabajo de SAMVADA con Respecto a Muchachas y Varones Jóvenes (Muchachos)

Muchachas	Muchachos	Muchachas y Muchachos
<ul style="list-style-type: none"> ■ Abogan por sus intereses, luchan por su derecho a educación y mejoran su situación de formación y profesión ■ Están sensibilizadas y fortalecidas con respecto a salud y sexualidad (empoderamiento) ■ Saben que no son responsables de la discriminación en contra de mujeres y muchachas/niñas ■ Negocian con los padres la edad para su casamiento ■ Se visten según su propio gusto ■ Practican tipos de deportes eminentemente varoniles 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Se abren a discusiones sobre sexualidad y sus cuerpos ■ Aprenden a discutir, se imponen con argumentos y no con estatus ■ Asumen responsabilidades, incluso en el ámbito doméstico ■ Reconocen la fortaleza de las muchachas/niñas ■ Practican tipos de deportes y juegos eminentemente femeninos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aprenden a conocerse a sí mismos ■ Abogan en conjunto por sus derechos ■ Están en contacto con jóvenes de otras capas y clases sociales ■ Edifican una cooperación de confianza ■ Aumenta su edad de casamiento con lo cual se alarga su etapa de juventud ■ Desmitifican la sexualidad ■ Organizan juntos el tiempo libre y, p. ej., practican deportes en conjunto

y, p. ej., pudieron evitar que una muchacha, víctima de una violación, tuviera que casarse con el culpable.

En la Tabla 4, los colaboradores y colaboradoras mencionan los impactos inmediatos de su trabajo teniendo en cuenta al género.

Trabajo Eficaz de Asesoría, Cabildeo y Relaciones Públicas

Ahora, se percibe a SAMVADA públicamente como una organización importante. Después de que la organización tuvo que pelear por espacios hace un par de años, ahora es una contraparte muy apreciada. Las escuelas, universidades y comunidades preguntan por sus propuestas. También las agencias estatales valoran el éxito de SAMVADA y le brindan apoyo.

SAMVADA contribuye a darle cada vez más significado social al trabajo con jóvenes y con ello a la aceptación de la tematización de los temas de género. La organización aboga públicamente por los derechos de los y las jóvenes y crea un contrapeso a las fuerzas conservadoras. De esta forma surgieron nuevos conceptos del trabajo juvenil en donde las diversas identidades ligadas a la clase, casta y género de los y las jóvenes, se respetan y se toman en cuenta mucho más que antes.

Cada vez se toma más en serio a los y las jóvenes como recursos importantes de la sociedad. Las muchachas/niñas figuran como un grupo propio con intereses propios. Las escuelas y universidades y también las comunidades discuten sobre la situación de los y las jóvenes, especialmente sobre sus posibilidades de tomar decisiones importantes por sí mismos (p. ej., sobre formación, matrimonio). Así, SAMVADA desencadenó cambios en los papeles de género e incitó a la democracia de género.

En el ámbito de protección de la niñez, SAMVADA desempeñó un papel pionero y aportó en el establecimiento de normas de facto en Karnataka. Para los y las jóvenes y también para las mujeres que se encuentran en situaciones de vida difíciles, p. ej., violencia familiar, SAMVADA se ha convertido en un refugio/centro de apoyo que ofrece alternativas.

Desarrollo Institucional

SAMVADA ha establecido poder de liderazgo y ha aumentado la confianza que los colaboradores y colaboradoras tienen en la propia fuerza y en la fuerza de la organización. La sensibilidad de género de SAMVADA trasciende también al ámbito privado de los colaboradores y colaboradoras. Un colaborador describe que él realiza el trabajo doméstico de la casa y que lava el traje de la esposa (sari) frente a los vecinos: “Al principio se burlaban de mí, pero ahora eso es cosa del pasado. Incluso mis padres ahora lo aceptan”.

Todos estos cambios no son posibles sin conflictos. Tanto en las familias de los y las jóvenes como en el ámbito de la organización surgen confrontaciones. SAMVADA está consciente de ello y apoya a los y las jóvenes en la discusión con los padres.

En el marco del desarrollo institucional, SAMVADA se ocupa de la siguiente gama de problemas y temas:

- El trabajo con jóvenes es dependiente de financiamiento externo. La seguridad financiera e independencia son exigencias de carácter permanente. Cada vez es más difícil cubrir los costos administrativos y otros costos no relacionados con el proyecto.
- La búsqueda de personal calificado que satisfaga las altas exigencias y que al mismo tiempo esté dispuesto a trabajar sin contrato fijo y por una remuneración modesta no es fácil en Bangalore.
- El mantenimiento de la propia creatividad es una tarea central de la dirección, la cual, ante el aumento de la brecha generacional, debe mantener la cercanía a la juventud.
- El sistema de documentación no está muy desarrollado. Todo lo que SAMVADA misma ha impulsado con jóvenes, en la política y dentro de la organización se encuentra pobremente documentado.
- Si bien es cierto que la globalización le permite a muchas personas posibilidades de desarrollo atractivas,

Transversalización de Género I En lo Concreto

para la mayoría tiene un efecto amenazador. Esta mayoría teme, con razón, estar excluida del desarrollo. Estos temores pueden convertirse en agresividad.

- Algunas organizaciones consideran el éxito de SAMVADA con mucha envidia y dirigen sus ataques al hecho de su financiamiento externo. SAMVADA deberá confrontar esta crítica.

- En parte, los medios de comunicación describen una imagen incompleta de la situación de los y las jóvenes. La complejidad de sus vidas, en particular de la vida de los y las jóvenes de áreas rurales, sus sueños y realidades casi nunca se mencionan. SAMVADA pretende aumentar su grado de influencia en este sentido.

nido la oportunidad de estudiar en Europa y que allí pudiera conocer otros enfoques es un detalle importante en este proceso.

Por un lado, la sensible simpatía para con los y las jóvenes y, por el otro lado, la orientación en las experiencias concretas individuales de los mismos y la confianza en sus fuerzas abren nuevas perspectivas para los y las jóvenes más allá de los caminos tradicionales. Por medio del enfoque sensible al género, también las muchachas/niñas pueden aprovechar las oportunidades que ofrece SAMVADA.

Heide Trommer

6.5 Conclusiones y Lecciones Aprendidas

SAMVADA se ha fijado como objetivo hacer realidad el sueño de una sociedad justa y eliminar los tabúes que, en principio, permiten la existencia de los estrictos límites y desigualdades entre castas, clases y género. Todo esto en medio de una sociedad moderna, de criterio amplio, que contrasta por el bloqueo a que está sometida, en gran medida de tinte patriarcal.

Una colaboradora de SAMVADA expresa lo anterior de la siguiente manera:

“Cuando las personas desde pequeñas aprenden que son peores que otras personas y que valen menos que los demás, casi nunca pueden liberarse de este papel. Por medio del trabajo con jóvenes podemos cambiar esta situación”.

SAMVADA ha desarrollado enfoques del trabajo juvenil que no se conocían con anterioridad en el contexto de trabajo de la India. En cierto modo, el enfoque se asemeja al enfoque en medio abierto (en la calle) en Alemania, cuyo objetivo es buscar a los y las jóvenes donde se encuentren y andar con ellos/ellas los pasos que llevan a una vida determinada por ellos/ellas mismos/as. El hecho de que una de las directoras haya te-



Fotografía: Carsten Stormer

7 ZOTO – Organización de Base en los Barrios Marginales de Tondo/Gran Manila

Los habitantes de un área marginal de la ciudad portuaria de Tondo fundaron la organización de base conocida como ZOTO (Zone One Tondo Organization/Organización de Tondo Zona Uno) en el año 1970. Esta área marginal, ubicada frente a las puertas de la ciudad capital de Manila, es la más grande del Sureste Asiático. En ese entonces se organizaron las personas para defenderse de forma colectiva de la inminente desocupación de sus asentamientos, la cual debía llevarse a cabo para iniciar con la ampliación del puerto de Tondo.

En la actualidad, más de 14 000 personas de escasos recursos de la región metropolitana de Manila se encuentran organizadas como parte de ZOTO.

La base de ZOTO está conformada por 212 organizaciones locales (Grupo y Capítulo) ubicadas en 14 áreas de reasentamientos de población. Estos grupos conforman el “Chapter Council of Leaders/Capítulo Consejo de Líderes”, al cual le sigue el “Chapter Assembly/Capítulo Asamblea” y, finalmente, el “Regional Congress/Congreso Regional” que corresponde a una asamblea general.

Los líderes de los capítulos constituyen el “Regional Executive Committee/Comité Ejecutivo Regional” que se reúne mensualmente y está conformado por cinco mujeres y cinco varones respectivamente. Diecinueve mujeres y 18 varones conforman la representación del

“Regional Council of Leaders/Consejo Regional de Líderes” que se reúne cada dos meses con la Dirección General para conducir y supervisar el programa general. Cada tres años se toman las decisiones fundamentales durante el “Regional Congress/Congreso Regional” en donde se encuentran representadas todas las unidades.

La organización está en capacidad de movilizar a un total de 89 000 personas.

La Migración Laboral Femenina es un factor Económico Importante en Filipinas

De los 84 millones de habitantes en Filipinas, 14 millones viven en el área metropolitana de Manila o Gran Manila. La tasa de crecimiento de la población es de 2,4 por ciento. El 15 por ciento de la población en Filipinas vive por debajo de la línea de la pobreza, 32 por ciento de la población infantil padece de desnutrición. La pobreza es extrema, particularmente en las áreas rurales. Igualmente alto es el éxodo rural. Incluso la construcción de carreteras o infraestructura de trenes, las medidas para la regulación de inundaciones o la explotación minera, así como los continuos conflictos militares entre el ejército y los grupos de resistencia, provocan el desplazamiento de la población rural. Muchos de los desplazados, especialmente las mujeres, buscan trabajo en el extranjero. En el año 2000, casi 10 por ciento del producto nacional bruto (PNB) provenía del trabajo migratorio, representando con ello al mayor generador de divisas para la economía.

Organización de Base con Experiencia Comprobada y Orientación Política

Como organización de base, ZOTO lucha por los intereses de sus miembros en el ámbito de los derechos humanos económicos, sociales y culturales, en especial lucha por el derecho a vivienda adecuada.

La organización trabaja tanto a nivel práctico, p. ej., en la construcción de sistemas de agua potable o el establecimiento de puestos de salud, así como también a nivel político. Esto último se lleva a cabo a través de acciones de cabildeo e incidencia. La preocupación principal de ZOTO es la organización y concientización de sus miembros para que éstos puedan representar sus intereses de forma independiente.

En este contexto se toma en cuenta especialmente a las mujeres. Desde 1989 existe una Comisión para Asuntos de la Mujer. En 1992 se declaró la equidad y la transversalización de género como tarea transversal.

Las mujeres son las principales actores dentro de la organización. Ellas se comprometen marcadamente con más fuerza que los varones, tanto en sus asuntos públicos como en los privados.

La respuesta al VIH y sida es una tarea transversal adicional de ZOTO que se refleja en todos los programas, especialmente en el ámbito del trabajo juvenil y de salud. En la actualidad, ZOTO implementa los siguientes programas:

- Programa de Educación para Miembros y Cuadros Directivos;
- Programa de Igualdad de Género. El programa se encuentra integrado como tarea transversal en todos los programas;
- Programa de Derechos de la Niñez;
- Programa de Salud (Salud Primaria y Reproductiva);
- Programa de Microcrédito.

7.1 Relaciones de Género en la Región

La lucha de las mujeres filipinas por la igualdad de derechos jurídicos y económicos se inició desde principios del siglo XX. A mediados de la década de los años 70, los grupos de mujeres filipinas ganaron fuerza y se conectaron a nivel nacional e internacional. Desde finales de la década de los años 80, el trabajo de cabildeo y las negociaciones políticas determinan las estrategias del movimiento de mujeres.

Desde la celebración de la Conferencia Mundial sobre la Mujer en Pequín en 1995, el gobierno filipino ha decretado numerosas medidas para la consecución de la transversalización de género. De este modo, cinco por ciento de los fondos públicos deben invertirse en género y medidas de desarrollo.

Además, todas las oficinas públicas deben establecer un departamento encargado de la protección de las mujeres contra la violencia. A pesar de ello, las relaciones de género y las imágenes/identidades de género simplemente se transforman con mucha lentitud. Se percibe a los varones como cabezas de familia, responsables de asegurar el ingreso familiar. Sin embargo, en la realidad, son mujeres las que realmente fungen como principales proveedoras de sus familias.

En comparación con otros países del Sureste Asiático, las mujeres se encuentran relativamente bien representadas en la vida pública y la política. Aumenta el porcentaje de niñas/muchachas que asisten a la escuela. En la actualidad, más niñas/muchachas que varones cuentan con un certificado de estudios. Sin embargo, en el mercado laboral domina la fuerza de trabajo masculina. Las mujeres representan el 45 por ciento de la fuerza de trabajo, además, más mujeres que varones se encuentran sin trabajo permanente.

El VIH y sida (todavía) no se encuentran tan difundidos en Filipinas como en otros países del Sureste Asiático. Veintiocho mil nuevas personas se infectan cada año con el virus. La enfermedad está rodeada de tabúes y el conocimiento sobre la misma es muy pobre. El turismo, el trabajo temporal y migratorio, la urbanización y

la práctica sexual con más de un compañero o compañera, dejan suponer que en el futuro habrá un aumento del número de nuevos afectados y afectadas.

La Pobreza en los Barrios Marginales de Manila Tiene un Rostro Femenino

ZOTO trabaja en los asentamientos pobres de Metro Manila en donde el desarrollo nacional positivo en el ámbito de la equidad de género simplemente se materializa de forma muy lenta. En el área de influencia de la organización habitan aproximadamente 2,4 millones de personas.

Ochenta por ciento de los adultos que habitan las áreas marginales son mujeres. Las mujeres están presentes en las áreas marginales de forma más marcada que los varones ya que por regla ellas trabajan dentro de los asentamientos para poder cuidar a sus hijos e hijas al mismo tiempo que desempeñan sus tareas laborales. En su mayoría trabajan en el sector informal, p. ej., como lavanderas o vendedoras de comidas con ingresos irregulares. Por el contrario, los varones trabajan con frecuencia fuera de los asentamientos pobres. Sin embargo, de igual manera laboran bajo condiciones de trabajo que en su mayoría son inseguras. Los estereotipos de los papeles de género se encuentran fuertemente arraigados en los barrios pobres. La violencia contra las mujeres es muy alta. La violencia doméstica dentro de sus propias filas condujo a la fundación de la Comisión para Asuntos de la Mujer de ZOTO.

Aproximadamente tres millones de hogares viven en Metro Manila en asentamientos informales. Cada año, provenientes de áreas rurales, se unen otras 120 000 familias a esta cifra, estableciendo sus casuchas en la periferia de la ciudad, en arterias principales, en el puerto o debajo de los puentes. Esto es considerado como ocupación ilegal por lo que las familias viven en constante temor a un posible desalojo.

En las áreas marginales, las mujeres, con más frecuencia que los varones, son responsables de los hijos e hijas y de la generación de ingresos, así como de los temas de derecho de la tierra y vivienda. Por lo tanto, la pobre-

za, el desempleo, la falta de prestación de servicios sociales y la falta de poder político, afecta a las mujeres en alto grado en los asentamientos pobres y, con más frecuencia, más fuertemente que a los varones. Debido a que los cuidados de salud son inexistentes para la población de los barrios pobres, muchas mujeres mueren durante el embarazo. La tasa de mortalidad infantil alcanza el 60 por ciento.

Con frecuencia las mujeres no pueden trabajar porque no cuentan con ninguna asistencia para el cuidado de los niños y niñas. Solamente el 28 por ciento de los niños y niñas de los barrios marginales asiste a la escuela. La deserción escolar, drogas, matrimonio y embarazo prematuros, desempleo, falta de servicios de salud y nutrición deficiente caracterizan la situación de los niños y niñas y jóvenes de ambos sexos en los barrios pobres de la Gran Manila.

7.2 Descripción de la Buena Práctica

Se identificó a ZOTO como buena práctica debido a que actualmente la organización implementa la promoción de la mujer y la transversalización de género de forma sistemática. Esto no siempre fue el caso. Al inicio, ZOTO se orientaba en las estrategias (radicales) del trabajo de la comunidad. Aunque ZOTO abogaba por la consecución de los derechos humanos, la equidad de género y los derechos de la mujer no jugaban ningún papel importante a pesar de la gran cantidad de mujeres entre los miembros y a nivel de cuadros directivos. Por mucho tiempo se consideró que las relaciones de género eran un asunto privado.

Esto cambió por primera vez a finales de la década de los años ochenta debido a la presión ejercida por mujeres miembros de ZOTO, quienes desempeñaban un trabajo independiente con mujeres, entre otros en la lucha contra la violencia doméstica. Cuando la organización reconoció la relación entre la inequidad de género y las diversas repercusiones de la pobreza que afectaban fuertemente a las mujeres, de forma desigual, se llegó rápidamente a transformaciones decisivas en el modelo de gerencia, así como a nivel del programa y nivel operati-

Tabla 5: Integración de la Equidad de Género en el Trabajo de ZOTO

Año	Hitos Históricos
1989	Establecimiento de la Comisión para Asuntos de la Mujer con oficinas en régimen de dedicación exclusiva con énfasis en empoderamiento de mujeres, así como participación de las mujeres en decisiones públicas
1992	Resolución del "Regional Executive Committee/Comité Ejecutivo Regional" para la introducción del Programa de Equiparación y Establecimiento de un Comité de Género, inicio del proceso de transversalización
1993	Programa especial para la promoción de las mujeres
1994	Contratación de dos mujeres con carácter exclusivo para la Coordinación de Género
1997	Taller sobre planificación sensible al género
1998	Introducción de indicadores sensibles al género: <ul style="list-style-type: none"> ■ Aumento de la cantidad de mujeres en los gremios relevantes en la toma de decisiones ■ Aumento de la cantidad de varones en programas de educación sobre género ■ Como mínimo, cinco por ciento de la totalidad de hogares dentro de la organización están a favor de los programas de igualdad de oportunidades ■ Integración de temas de género en todos los ámbitos de trabajo
2001	Campaña en contra de la violencia familiar: 10 por ciento del presupuesto de ZOTO se pone a disposición de las mujeres víctimas de violencia.
2002	Realización de una auditoría de género: actualmente ZOTO persigue una política activa de igualdad de oportunidades dentro de la organización y, al mismo tiempo, un enfoque de "género y desarrollo" al exterior de la misma con los temas prostitución forzada, violencia doméstica, abuso infantil, embarazo adolescente, VIH y sida. Como consecuencia de la auditoría, se llevaron a cabo cambios en la gerencia interna. El programa de microcrédito desarrollado en esa época, se orientó explícitamente a mujeres. El programa está dirigido por una mujer y establece una cuota determinada de mujeres para la adjudicación de créditos.
2005	Introducción de un plan de igualdad de oportunidades y de promoción de la mujer
2006	Análisis de género en las comunas cuyo fundamento sirve de base para una planificación de las diferentes actividades con equidad de género

vo. Si bien es cierto que la presidencia de ZOTO siempre estuvo ocupada por mujeres, hasta 1992 todavía todos los gremios con poder de decisión estaban en manos de los varones.

Inicialmente el trabajo con mujeres mostraba un enfoque feminista, pero estaba influido por la discusión internacional "Women in Development/Mujeres en Desarrollo". Rápidamente después, ZOTO se abrió al enfoque de género. La conexión con otras organizaciones de mujeres contribuyó, especialmente al principio, al fortalecimiento de las mujeres de ZOTO y sus demandas por un trabajo independiente con mujeres. En este contexto también se discutió la situación de mujeres lesbianas y varones homosexuales, la cual había pasado inadvertida con anterioridad.

Etapas e Hitos Históricos en el Camino hacia la Equidad de Género

La tabla 5 muestra el grado de integración del empoderamiento de mujeres y la equidad de género en el trabajo de ZOTO en un periodo de 17 años. El estado actual del desarrollo se refleja especialmente en la visión y los objetivos específicos de la organización. El ejemplo de ZOTO deja en claro que la implementación de la equidad de género es un proceso complejo de largo plazo que debe efectuarse sistemáticamente mediante el uso de conceptos e instrumentos adecuados.

Las iniciativas para el fomento del empoderamiento de las mujeres y la equidad de género al principio provocaron un rechazo masivo entre algunos varones. En vista

de ello se implementaron programas intensivos de concientización que aumentaron el grado de aceptación de las medidas entre los varones. En la actualidad se discuten abiertamente temas como tráfico de mujeres, tráfico de personas en general y prostitución forzada, violencia doméstica, abuso infantil, así como la falta de prestación de servicios de salud y sociales para mujeres. Se aceptan los temas de género como un aspecto transversal del trabajo.

A pesar de lo anterior, las colaboradoras de ZOTO abogan por la continuidad de un programa independiente con mujeres. Ellas argumentan que la constante violencia contra las mujeres, las cuestiones de salud reproductiva sin resolver, la falta del derecho al divorcio, el elevado número de mujeres que resultan lesionadas o mueren a causa de abortos ilegales hablan por sí mismos.

Medidas, Enfoques y Métodos

ZOTO desarrolla sus actividades en el marco de cinco temas de programa prioritarios: Programa de Organización, Capacitación y Educación, Programa de Salud, Programa de Derechos de la Niñez, Programa de Microcréditos y Programa de Género.

En el marco del Programa de Género se ofrecen, en su mayoría, medidas educativas tanto a varones como a mujeres. Sin embargo, se alienta directamente a las mujeres para que aprovechen estas ofertas educativas que tratan sobre reflexión de los estereotipos de los papeles de género, cabildeo y capacitación en temas jurídicos para colaboradores y colaboradoras y miembros, capacitaciones sobre comunicación, capacitaciones para consejeros y consejeras en temas de género, derechos de la mujer y buena gobernanza, capacitaciones para la gerencia de organizaciones y campañas, así como talleres para la planificación de género, recopilación de datos de género y su procesamiento.

En el resto de los programas, los temas de género se han consagrado como temas transversales. En el marco del Programa de Organización, Capacitación y Educación, se cualifica especialmente a mujeres de diferentes generaciones para tareas públicas y de liderazgo. Los progra-

mas de salud permiten que las mujeres utilicen los servicios de salud y practiquen la prevención.

En el marco del programa de los Derechos de la Niñez se tematizan la salud reproductiva y equidad de género. Se cuestionan las medidas educativas tradicionales que fomentan la formación de los típicos papeles de género. El Programa de Microfinanzas se desarrolló a raíz de un análisis de género para facilitar la generación de ingresos entre las mujeres.

Ofertas de Cualificación Sensibles al Género para Varones y Mujeres

Hasta la fecha, 200 cuadros directivos actuales y potenciales han participado en cursos exhaustivos sobre género. Aproximadamente 3 000 personas han tomado parte en las capacitaciones de género. Al inicio casi solamente mujeres tomaban parte en los cursos, posteriormente la mayoría fueron varones. Ahora la participación es equilibrada. Se cuenta con 360 multiplicadoras que implementan capacitaciones de género en ZOTO u otras organizaciones.

La implementación de la perspectiva de género en ZOTO recibe apoyo y acompañamiento en materia de asesoría de género externa y competente. Como un elemento de esta asesoría, en el año 2005 se desarrolló e implementó un Programa de Transversalización de Género. Desde entonces se comprueba si todas las medidas implementadas toman en cuenta la equidad de género. El programa tiene la siguiente orientación:

- La ocupación balanceada de puestos de liderazgo (60 por ciento mujeres, 40 por ciento varones).
- La participación de mujeres en procesos de toma de decisión en todos los niveles.
- La implementación de un concepto estricto de educación sobre temas de género que también incluyen temas de femineidad y masculinidad.
- Un mejoramiento adicional de la situación de las mujeres por medio del empoderamiento, p. ej., a través

Transversalización de Género | En lo Concreto

de la campaña “Violencia contra las Mujeres” o el programa de microcrédito.

El análisis de género a nivel de Comunas introducido en el año 2006 le permitió a ZOTO el desarrollo de conceptos y enfoques de género diferenciados. La recopilación de datos sobre varones y mujeres se hace por separado. De esa forma se pueden reconocer y considerar las diferentes necesidades de varones, mujeres, muchachos y muchachas. Aún así, como lo muestra siguiente ejemplo, el concepto de la equidad de género todavía no está completamente implantado en la conciencia de las personas dentro y alrededor de ZOTO: para las elecciones parlamentarias, ZOTO ha propuesto exclusivamente a varones como candidatos bajo el argumento de que las mujeres no disponen del tiempo necesario para ello.

7.3 Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género

■ El final de la dictadura de Marcos abrió un espacio libre que ofreció posibilidades de desarrollo para la sociedad civil. Los temas como la cooperación al desarrollo participativa, neocolonialismo, inequidad social, globalización, buena gobernanza, así como temas sobre mujer y género se pudieron discutir abiertamente.

■ Se estableció el concepto de transversalización de género. Las organizaciones donantes de carácter internacional fomentaron el desarrollo democrático general y la apertura de las organizaciones a la transversalización de género.

■ El compromiso de los miembros de ZOTO que implementaron activamente el enfoque de autoayuda favoreció el desarrollo del trabajo de género. Los miembros de los gremios directivos y los colaboradores y colaboradoras contribuyeron al éxito ya que siempre se mostraron abiertos a los nuevos enfoques.

■ Los temas sobre mujeres y género se discutieron de tal forma que incluso para los escépticos y críticos fue posible una apertura hacia la nueva temática.

■ Asimismo, la disposición de los colaboradores y colaboradoras, a todo nivel, así como la de los miembros, de capacitarse continuamente en temas de mujer y género tuvo un efecto favorable.

■ El desprendimiento de las estrategias, más bien radicales para la consecución de sus derechos, que ZOTO utilizara inicialmente, hizo posible su posterior enfrentamiento con enfoques y conceptos desde el punto de vista de la política de desarrollo. La disposición resultante al diálogo orientado al consenso facilitó la nueva orientación, también con respecto al enfoque de género.

■ Un efecto favorable tuvo la valentía y disposición, especialmente de las mujeres, de abordar temas tabú.

■ Además, un aporte sustancial a la exitosa implementación del enfoque de género lo constituyó la asesoría competente y continua prestada por asesores y asesoras locales, pero también en parte internacionales, tanto en el tema de género como en otros aspectos del desarrollo de la organización.

Los siguientes factores limitan la implementación del enfoque de género:

■ La represión durante la dictadura de Marcos amenazó también a los colaboradores y colaboradoras de ZOTO. A lo anterior se agregaron desastres naturales como tifones e inundaciones que destruyeron viviendas y oficinas.

■ Los procesos de globalización y la pobreza rural agudizaron los movimientos migratorios que conducen al aumento de asentamientos pobres y los problemas ligados a los mismos.

■ La posición de la Iglesia Católica que prohíbe los temas de divorcio, planificación familiar, aborto y formas de vida homosexual. Con ello influye sobre la formación de criterios y decisiones políticas de ZOTO.

■ Conflictos internos y comportamientos contraproducentes, así como rivalidad y envidia entre los miembros, algunas veces se reflejan de forma limitante en el

desarrollo de la organización. Por lo general, ZOTO ha reaccionado ante los errores individuales por medio de la tematización directa y abierta lo cual ha conducido a soluciones rápidas.

- A pesar de la existencia de un sistema de planificación y monitoreo, todavía no es suficiente la documentación del trabajo y de los impactos. Particularmente en el programa de género llama la atención que no existe una descripción con diferenciación de género. Sin embargo, el problema ya es conocido y éste se deberá solucionar por medio de la introducción de un nuevo sistema.

7.4 Cambios Logrados

En relación con las actividades de ZOTO se pueden observar los siguientes impactos positivos alcanzados a nivel del grupo meta:

- Las mujeres han desarrollado una mayor autoestima y conciencia de sí mismas (autoconocimiento), especialmente a través de la adopción de tareas de liderazgo y gerencia en la organización, así como en sus microempresas que recibieron fomento a través del programa de crédito. Tienen mayores posibilidades de desarrollo individual y su situación económica se ha mejorado, y, como consecuencia, se posibilita, entre otros, la asistencia de los niños y niñas a la escuela.

- Se ha fortalecido la posición de las mujeres dentro de la familia y comunidad. Cuentan con más respeto por parte de los demás, incluso de los varones, y tienen una gama más amplia de posibilidades de toma de decisión, tanto en el ámbito público como en el privado. Reciben apoyo de los varones adultos y jóvenes (muchachos) en la ejecución de tareas domésticas. Las mujeres pueden desempeñarse más activa y eficientemente en la comunidad y apoyar a otras mujeres en sus propios procesos de empoderamiento.

- Se ha mejorado la salud de las mujeres a través de un mayor conocimiento, acceso a centros de salud y posibilidades de planificación familiar.

- Los impactos del trabajo de ZOTO también son en su mayoría positivos para los varones. Al igual que las mujeres, los varones se benefician de los procesos de empoderamiento y desarrollan habilidades de liderazgo y conciencia política. Reconocen el derecho de las mujeres a la igualdad y autodeterminación, especialmente con respecto a contracepción y planificación familiar, y abogan por ello. Están dispuestos a comprometerse en relaciones de pareja con igualdad de derechos y luchan en contra de la violencia en contra de mujeres y niños/as. La posición más fuerte de las mujeres ejerce un efecto liberador sobre ellos. Los varones aprenden a reflexionar sobre sus propios papeles de género y constatan que éstos se pueden modificar.

- Los impactos del trabajo de ZOTO en muchachas y muchachos son positivos sin excepción. Las muchachas/niñas experimentan su derecho a educación, toma de decisiones, alternativas y participación en el poder. Se oponen a los ataques sexuales y a la violencia sexual y los hacen públicos. Deciden acerca de sus propios cuerpos así como sobre su sexualidad y saben cómo evitar los embarazos no deseados. Aprenden que el trabajo doméstico es tarea de muchachas/niñas y varones por igual.

- Los varones desarrollan nuevos patrones de papeles sociales. Manifiestan respeto a sí mismos y a las muchachas/niñas. Ven la violencia de manera crítica y la combaten. Los varones jóvenes (muchachos) participan en las tareas domésticas y aprenden a no avergonzarse por ello.

- Se respeta la realidad de vida de personas lesbianas y homosexuales y se reflexiona sobre ésta. Se reconoce a la homosexualidad como parte de la realidad de los pobres de áreas urbanas. El declararse abiertamente homosexual es mucho más fácil especialmente para los y las jóvenes. Los homosexuales se encuentran representados dentro de ZOTO a nivel de puestos de liderazgo.

En principio, se estima que los resultados del trabajo de ZOTO son positivos. Sin embargo, todavía surgen algunos problemas como:

Transversalización de Género I En lo Concreto

■ La carga de trabajo de las mujeres, que de por sí es elevada, ha aumentado con la participación de las mismas en las diferentes actividades de ZOTO. Sin embargo, las mujeres aceptan esto ya que su situación se ha mejorado decisivamente a raíz de su compromiso con ZOTO.

■ En ocasiones, los maridos de las mujeres que desean cambiar su papel tradicional se tornan violentos contra ellas. Sin embargo, en tales casos ZOTO ofrece ayuda y asistencia, por regla general en forma de entrevistas con los maridos para solucionar los problemas surgidos.

7.5 Conclusiones y Lecciones Aprendidas

ZOTO es una organización de base que combina la lucha por los derechos de los pobres de áreas urbanas con una implementación sistemática de la transversalización de género. También se tematiza la violencia doméstica en el marco de la equidad de género y empoderamiento. Está claro que la transformación de las relaciones de género y de las relaciones de poder de género requieren de un proceso a largo plazo que se desarrolla paso a paso. En este sentido, la promoción de las mujeres y el empoderamiento de las mismas, así como la equidad de género, son enfoques que se fortalecen y complementan mutuamente y se implementan de forma simultánea.

De las experiencias de ZOTO se pueden derivar las siguientes lecciones aprendidas:

■ El enfoque de equidad social a través de la creación del acceso de la población de los barrios pobres a prestación de servicios, educación, posibilidades de diseño de políticas y participación en la actividad económica, así como igualdad de derechos, significa también enfoque de equidad de género.

■ La realización de un análisis de género permite un mejor entendimiento de la problemática de género y facilita la elaboración de una política de género institucional. En el caso de ZOTO, la asesoría externa para ello fue de mucha ayuda.

■ Asimismo, la discusión constante sobre la violencia contra las mujeres contribuye al entendimiento de las relaciones de género. En el caso de ZOTO, esta discusión llevó a la confrontación de la violencia en sus propias filas, del abuso infantil, de la sobrecarga de trabajo de las mujeres, de las relaciones sexuales fuera de matrimonio de los varones, de su falta de participación en tareas domésticas, así como de la discriminación de lesbianas y homosexuales. La discusión condujo a una democratización de la organización.

■ La relevancia política y social de una organización (de base) aumenta por medio de la consideración de grupos que son discriminados y marginados dentro del grupo meta definido. En el caso de ZOTO se trata de homosexuales, niños y niñas y nuevos habitantes de los barrios pobres que actualmente también abogan por sus derechos.

■ Los elementos claves en el caso de ZOTO son la edificación de una organización estable, la interacción de nuevos miembros para la creación de una base social lo más amplia posible, la organización y educación de los miembros, las buenas capacidades técnicas y gerenciales del personal, así como su formación y capacitación continuas y la construcción de una infraestructura básica de prestación de servicios sociales. De esta manera pudo lograr ZOTO un aporte eficaz al mejoramiento de la situación de los grupos meta.

Carsta Neuenroth. Basado en la documentación de resultados "50 Jahre 'Brot für die Welt'", Zone One Tondo Organization: ZOTO, 2008. Por Fermín Pérez Manolo, Jr. y Heide Trommer



Fotografía: Christoph Püschner

8 YAPIDI – Asociaciones de Crédito para el Fortalecimiento de Mujeres

El trabajo de YAPIDI (Yayasan Pijer Podi) se inició en 1984 en el norte de Sumatra. La pobreza se encontraba bastante difundida en el área rural de esa región y presentaba, en gran medida, un rostro femenino. YAPIDI fomentó la fundación de asociaciones de ahorro y crédito para mujeres las cuales permitieron la generación de ingresos para este grupo en desventaja. Originalmente, el trabajo de YAPIDI apuntaba exclusivamente a las mujeres. En la actualidad, se incorpora también a los esposos. Ahora ellos mismos pueden convertirse en miembros de las diversas asociaciones de crédito. Sin embargo, su participación varía de comunidad en comunidad. En la actualidad YAPIDI atiende a 90 asociaciones de ahorro y crédito conformadas por 11 656 socios y socias.

En un inicio, el trabajo de la organización estaba enfocado en el empoderamiento social y económico de mujeres por medio de su participación en asociaciones de crédito. Entretanto, YAPIDI se ha fijado el objetivo de contribuir a la edificación de la sociedad civil indonesia, la cual deberá estar caracterizada por la igualdad de derechos de género. La experiencia le ha enseñado a YAPIDI que sin un cambio en el entendimiento de los papeles y comportamientos de género por parte de los varones, no se pueden alcanzar la verdadera equidad de género ni una transformación social. Por lo mismo, YAPIDI orienta cada vez más sus actividades también a los varones.

La actividad principal de YAPIDI consiste en impartir cursos de manera continua en el marco de las asociaciones de ahorro y crédito. Cada miembro de una asociación de crédito está obligado a tomar parte en los cursos de especialización. Estos cursos abarcan diversos temas como el significado de las asociaciones como instituciones financieras y como asociaciones paraguas para las mujeres, equidad de género y educación e incidencia políticas. Además, mediante los cursos se proporcionan conocimientos prácticos sobre agricultura y producción pecuaria. YAPIDI realiza trabajo en red conjuntamente con otras ONG y organizaciones de base, en el área del proyecto y en el norte de Sumatra, las cuales abogan por la reducción de la pobreza y la promoción de la mujer.

La Pobreza de Ingresos Afecta a la Mitad de la Población en Indonesia

Indonesia, el archipiélago más grande del mundo con más de 18 000 islas, está conectado por medio de un cuerpo de agua de más de tres millones de kilómetros cuadrados. Con más de 220 millones de habitantes que pertenecen a más de 300 grupos étnicos diferentes, la mayoría concentrados en la Isla de Java, Indonesia ocupa el cuarto lugar en población mundial. El país cuenta con una gran riqueza en recursos naturales. Su economía está basada en la agricultura. Sin embargo, el país debe importar parte del arroz que consume, el cual es su principal alimento básico. Hasta la fecha el gobierno indonesio no ha logrado reducir la pobreza de ingresos. Ciento diez millones de personas viven con menos de dos dólares al día.

8.1 Relaciones de Género en la Región

Las tensiones políticas en Indonesia han disminuido en los últimos años, lo cual también repercute en la situación de las mujeres. Han surgido varias instituciones que tematizan los derechos de las mujeres, entre ellas la “National Commission on Violence against Women/Comisión Nacional sobre la Violencia contra las Mujeres” que lucha en contra de toda forma de discriminación de género. En el año 2004 se aprobó una ley que ha mejorado, de forma decisiva, las condiciones marco para la lucha en contra de la violencia familiar. Asimismo, en el mismo año, la legislación electoral fijó una cuota de 30 por ciento de mujeres para la lista de candidatos. Sin embargo, la cuota no es obligatoria y con frecuencia las mujeres se encuentran en los últimos lugares de la lista. A pesar de ello, dentro de la sociedad ha aumentado la conciencia por los derechos de las mujeres de forma general.

El área de proyecto de YAPIDI se encuentra ubicada en los Distritos de Karo y Deli Serdang en el norte de Sumatra. Tradicionalmente las relaciones de género en la región se encuentran marcadas por estructuras familiares patriarcales, que se transforman con mucha dificultad. Los valores patriarcales se encuentran presentes en los ámbitos de la vida privada y pública y corresponden a la visión del mundo que representan los grupos de población cristiano conservadores que consideran a la mujer como “sirvienta” en el hogar y esposa fiel que debe doblegarse a los intereses del marido y los hijos. Las relaciones de género dentro de las familias de ninguna manera son relaciones de igualdad de derechos o de igualdad de valor. El varón es el cabeza de familia y posee la autoridad para tomar decisiones por la esposa. Con frecuencia, esta supremacía en la toma de decisiones conduce a peleas entre las parejas, lo cual termina en violencia, con frecuencia a la vista de los demás.

División del Trabajo de Acuerdo con el Género a Cargo de las Mujeres

Las mujeres son responsables de una gran parte de los trabajos agrícolas. Ellas ejecutan el trabajo de campo y alimentan al ganado. También las labores domésticas

son tarea exclusiva de las mujeres. Igualmente tabú para los varones son la obtención de agua y leña. Los varones se ocupan del trabajo de campo únicamente algunas horas. Esta distribución desigual del trabajo es exageradamente desproporcionada con respecto a la posición social de la mujer: las mujeres no pueden esperar reconocimiento por su desempeño en el trabajo, son vistas como ciudadanas de segunda categoría. Incluso el patriarcado determina el derecho a heredar. En general, la herencia de la tierra ocurre a través de la línea masculina. Cuando por alguna razón se considera a las mujeres, a éstas les corresponde significativamente menos tierra que a los varones. Aunque las mujeres son la principal fuerza de trabajo en la producción de la tierra, los varones disponen del ingreso agrícola, ya que por lo general, ellos son los propietarios de la tierra cultivable. Las mujeres en Karo y Deli Serdang tienen un acceso más reducido que los varones a educación e información. Las mujeres a menudo poseen una baja confianza en sí mismas, no tienen una buena capacidad de articulación y casi no tienen derecho a voz dentro de la comunidad o familia. Además, su libertad de movimiento se ve obstaculizada con frecuencia por las intervenciones de familiares del sexo masculino.

8.2 Descripción de la Buena Práctica

Promoción de las Mujeres y Trabajo de Varones a Través del Empoderamiento Económico

La palabra YAPIDI significa “integrar lo que antes estaba segregado”. Este nombre simbólico refleja la visión de YAPIDI, establecer unidad e igualdad de derechos entre varones y mujeres. Según argumenta YAPIDI, en el proceso, se debe proteger especialmente a las mujeres debido a su situación desventajosa. YAPIDI vio en las asociaciones de ahorro y crédito un instrumento adecuado ya que éstas se adaptan a la necesidad de las mujeres de la comunidad de mejorar el ingreso familiar y asegurar el bienestar de la familia.

Sin embargo, YAPIDI ha reconocido que el fomento a las mujeres tiene un alcance muy limitado para lograr el establecimiento de la equidad de género. Por lo tanto,

la organización trabaja cada vez más con el enfoque de género que hace necesario, entre otros, el trabajo con varones. Ellos deben contribuir decisivamente, según lo exige YAPIDI, a la lucha contra la pobreza y la inequidad de género en la vida familiar, dentro de la comunidad y en la sociedad indonesia. Según la misión y visión de YAPIDI, la organización aspira a edificar una sociedad civil que fomenta la democracia y seguridad jurídica y aboga por los derechos humanos, la equidad de género e integridad de la Creación. Esto se debe lograr a través del fortalecimiento de las organizaciones de base y ciudadanas sensibles al género por medio de la sensibilización de la población con respecto a la protección del ambiente. En este contexto, el fomento a la mujer se mantiene como una medida de importancia.

Etapas e Hitos Históricos: Promoción de las mujeres con Asociaciones de Ahorro y Crédito

En 1984 se inició el trabajo del programa en el marco del Programa de Empoderamiento para Mujeres en Áreas Rurales. El objetivo del mismo era el mejoramiento de su situación económica y social, así como el fortalecimiento de la confianza en sí mismas. Dentro del contexto de desarrollo del programa, YAPIDI llevó a cabo un estudio sobre las necesidades y problemas de las mujeres en la región del proyecto y, de esta manera, pudo establecer la utilidad que las asociaciones de crédito tendrían para este grupo de la población. El establecimiento de las asociaciones de crédito sirvió de puerta de ingreso para el fomento y empoderamiento de las mujeres. Concretamente, YAPIDI apoyó a las mujeres en la conformación de grupos de tamaño manejable a nivel local. Mensualmente, cada mujer aporta una cuota mínima a la caja comunitaria. A partir de estos fondos, en caso de necesidad, se puede adjudicar un crédito a las socias bajo condiciones favorables. Los fondos se utilizan para financiar la adquisición de herramientas de trabajo, arrendamiento de tierras adicionales o la escuela de los niños. Los fondos no permanecen estáticos sino trabajan para las socias del grupo. De esta manera fue surgiendo a lo largo del tiempo un sistema propio de ahorro y crédito independiente de los prestamistas con fines de lucro, el cual hace realidad la independencia económica de las mujeres. Las asociaciones de crédito repre-

sentan el foro para actividades colectivas y de capacitación para mujeres.

Trabajo de Varones y Cooperación dentro de la Familia

La Fundación YAPIDI, actualmente ejecutora de proyecto, fue fundada en 1991 por mujeres y varones activos en la iglesia y sociedad. Análogo al desarrollo del discurso sobre género y desarrollo a nivel internacional, en la década de los años 90 el Programa de Empoderamiento de YAPIDI consideraba la equidad de género como objetivo importante. Entre los años 1993-1995 se concretizó una vez más el objetivo del programa. De aquí en adelante, YAPIDI debía contribuir al fomento de una cooperación armónica entre mujeres y varones dentro de la familia. Por consiguiente, también se involucró gradualmente a los varones en las actividades de la organización. Los contenidos no se definieron de forma estática sino más bien se fueron adaptando a los cambios de las situaciones y a las necesidades de las mujeres. Entre 1995 y 1998 se amplió el enfoque alrededor de los aspectos sociales, políticos, culturales y económicos. El concepto de cooperación dentro de la familia se concretizó formulando el objetivo de igualdad de derechos de género.

Movimiento Ciudadano para la Equidad y Bienestar Social

En el periodo comprendido entre los años 1998-2001, YAPIDI incorporó el concepto de integridad de la Creación del Consejo Mundial de Iglesias en su programa y se dedicó activamente a los aspectos de protección del ambiente. En el contexto de los cambios políticos en Indonesia, entre los años 2001 y 2004, YAPIDI abogó activamente por el surgimiento de estructuras de la sociedad civil a fin de fortalecer la democracia, la seguridad jurídica, la equidad de género y los derechos humanos. Esta orientación se incorpora también en el proceso de planificación estratégica de los años 2001 y 2004. Se debe alentar a las asociaciones de ahorro y crédito para que se orienten hacia un movimiento de ciudadanas y ciudadanos. En la actualidad, el enfoque se encuentra en los temas de equidad y bienestar social.

Medidas, Enfoques y Métodos

El pilar central del trabajo de YAPIDI es brindar educación para mujeres y también cada vez más para varones. En este contexto, la medida más importante está representada por la impartición de cursos. En el marco de las asociaciones de crédito se llevan a cabo numerosos cursos sobre el tema finanzas: gestión de crédito, contabilidad y reparto de utilidades, auditorías internas, automatización del sistema contable, evaluación y plan de trabajo, así como generación de ingresos. Otras medidas educativas, en especial en el ámbito de la agricultura y producción pecuaria, están orientadas al desarrollo de destrezas prácticas que contribuyen a la satisfacción de necesidades prácticas (ingreso, nutrición), así como la concientización en relación con temas estratégicos.

Entre los contenidos importantes se incluyen la equidad de género, derechos humanos y el sistema político. Se considera que los conocimientos sobre estos temas son una condición para las transformaciones de la sociedad. También se reflexiona sobre el papel y significado de la sociedad civil. También se ofrecen cursos sobre administración municipal y fortalecimiento de capacidades para mujeres dentro de la política. YAPIDI fomenta la participación activa de mujeres y varones que toman parte en los eventos de formación y capacitación.

Capacitaciones sobre Equidad de Género Dirigidas a Mujeres y Varones

En el ámbito de la equidad de género se tematizan los derechos humanos y de las mujeres y se llevan a cabo seminarios sobre equidad dirigidos a mujeres y familias. Además, se discute sobre los efectos de la globalización y la comunicación con igualdad de derechos. Fuera de eso, se brinda asesoría a las víctimas de discriminación de género. El acceso a informaciones es un aspecto importante de este trabajo. Temas adicionales son la salud sexual y reproductiva, así como VIH y sida y drogas. YAPIDI alienta la participación de parejas en las medidas de capacitación sobre temas como desarrollo y fomento del entendimiento de un nuevo papel de género por parte de mujeres y varones, así como equidad de género a fin de mejorar la cooperación de mujeres y varones, tan-

to en el ámbito reproductivo como en el productivo. La organización busca métodos adecuados para abordar a los varones, animarlos a que reflexionen sobre su papel y despertar su disposición para que cambien. En otros ámbitos, como, p. ej., capacitaciones sobre liderazgo, la capacitación está dirigida solamente a mujeres.

Asociaciones de Crédito como Punto de Partida para un Desarrollo Autogestionado

YAPIDI coloca el fundamento de independencia y sostenibilidad en un grupo desde su conformación. Las socias, por medio de aportes propios, acumulan el capital inicial de las asociaciones de crédito. Independientemente del monto de los aportes, todas las socias gozan de los mismos derechos. Sin importar que tan bajos sean los aportes, se aprecian como expresión de participación y ayuda mutua. Después de su conformación, YAPIDI apoya a cada grupo por un periodo de cinco años y subvenciona las medidas educativas. YAPIDI motiva al grupo a que asuma la responsabilidad del financiamiento de las medidas educativas y coloca la primera piedra para su independencia. La capitalización asegura la sostenibilidad de las asociaciones. YAPIDI ofrece varios servicios para los grupos consolidados, p. ej., auditorías y cursos cuyo costo es cubierto en su totalidad por la asociación.

La participación de varones en las medidas o como socios de una asociación de crédito está regulada por la política de la respectiva asociación, en combinación con YAPIDI. En la actualidad, YAPIDI fomenta la asociación de varones en diez asociaciones de crédito. Se trata en este caso de asociaciones en donde las mujeres cuentan con un fuerte poder de negociación y están en capacidad de limitar la dominación por parte de los varones. A fin de evitar que los varones ejerzan demasiada influencia, éstos no tienen derecho a formar parte de la junta directiva de una asociación. Por lo demás, cuentan con los mismos derechos y obligaciones que las mujeres.

Cursos de Especialización sobre Desarrollo de la Capacidad Institucional

La capacitación de colaboradores y colaboradoras es una medida de YAPIDI para el desarrollo personal. En este

contexto los temas son, organizaciones sin fines de lucro, género, asociaciones de crédito, pequeños negocios para mujeres, representación y gerencia de programa. También se desarrollan las capacidades de los colaboradores y colaboradoras por medio de discusiones internas sobre temas específicos.

El trabajo de YAPIDI se lleva a cabo sobre la base de una política de género institucional. Al momento de la elaboración de este informe, 16 personas, 10 mujeres y seis varones, formaban parte del personal de YAPIDI. El número de colaboradores y colaboradoras se modifica de acuerdo a las necesidades del programa y para equilibrar la cuota entre mujeres y varones. Los colaboradores y colaboradoras poseen conciencia de género y discuten sobre temas como, p. ej., cuotas de mujeres y varones y sobre una regulación que prevé que también los varones puedan tomar vacaciones (periodo postnatal) cuando sus esposas dan a luz. En estos momentos se encuentran en discusión la extensión del periodo postnatal de los colaboradores varones, de una semana a 1,5 meses, para que puedan apoyar a las madres jóvenes. Otras discusiones de carácter decisivo están relacionadas con el tema de la carga de trabajo entre los géneros. Es notable el hecho de que el debate de los temas de género dentro de la organización se realiza con mucho interés y compromiso personal.

8.3 Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género

La acción conjunta de un grupo meta comprometido, una organización local (YAPIDI) que aboga por los intereses del grupo meta y una organización contraparte extranjera (“Brot für die Welt”) que está dispuesta a apoyar y financiar iniciativas locales a largo plazo resultan especialmente favorables. Para YAPIDI también es significativo el diálogo con los colaboradores y colaboradoras de “Brot für die Welt”. También de forma favorable se manifiesta la benevolencia del gobierno en diferentes poblaciones y aldeas, así como la de representantes de instituciones religiosas ante las asociaciones de crédito. Cuando este reconocimiento y apoyo concretos

hacen falta, esto tiene una repercusión negativa sobre el desarrollo de las asociaciones de crédito. Especialmente en la fase inicial surgieron numerosos problemas al respecto. Algunas asociaciones no sobrevivieron debido a la falta de apoyo por lo que se originaron dudas sobre su utilidad. Incluso en la actualidad algunos alcaldes no le brindan suficiente apoyo a las asociaciones de crédito.

Adicionalmente, YAPIDI menciona factores limitantes, dependientes del contexto, que limitan la implementación del enfoque de género y la transformación de valores en la región del proyecto, tales como tradiciones y conservadurismo social que degradan a las mujeres a ciudadanas de segunda categoría. También la legislación indonesia ejerce un efecto limitante, ya que a pesar de los avances anteriormente mencionados todavía no toma en cuenta los derechos de las mujeres de forma suficiente. La falta de entendimiento en relación con temas de género y mujer y la falta de voluntad política de los tomadores de decisiones políticas a todos los niveles son obstáculos inmensos para lograr más equidad de género. De igual forma, los conflictos que surgen entre la comunidad de la población debidos a la existencia de las uniones de crédito pueden llegar a obstaculizar el proceso de empoderamiento de las mujeres.

8.4 Cambios Logrados

En conexión con las actividades de YAPIDI, se pueden observar los siguientes cambios positivos a nivel de los grupos meta:

- Con ayuda de los créditos y cursos de formación y capacitación sobre agricultura y producción pecuaria, especialmente las mujeres han logrado satisfacer las necesidades de sus familias de mejor manera. Cuentan con más ropa y enseres domésticos que antes. Los niños y niñas asisten a la escuela e incluso los problemas de salud se pueden manejar con más prontitud. En general, las mujeres experimentan un mayor grado de independencia económica y de otro tipo.
- Los varones ya reconocen que las mujeres comparten las decisiones dentro de la familia y comunidad. Con

Transversalización de Género I En lo Concreto

mayor frecuencia, los varones y mujeres deciden conjuntamente sobre asuntos como, p. ej., la educación de los niños y niñas o la producción agrícola. Los padres delegan más responsabilidades a los niños y niñas. Se dan cuenta de que los varones se responsabilizan más que antes por la familia.

- Más mujeres participan en las asambleas de la comunidad. Cada vez es menos frecuente que se les impida salir de la casa. Los varones conocen más de cerca otras perspectivas y gracias a ello, con más frecuencia, están más dispuestos a reconocer las habilidades de las mujeres en la generación de ingresos y gerencia de las asociaciones de crédito.

- La violencia doméstica por parte de los varones hacia las mujeres y niños y niñas, y por parte de las mujeres hacia los niños y niñas ha disminuido.

- Se ha fortalecido la sociedad civil aumentando la conciencia de las mujeres sobre sí mismas y su capacidad de comunicación ante los varones y autoridades. Las mujeres defienden sus opiniones ante los varones e instituciones estatales, incluso a través de demostraciones públicas. Se postulan para cargos públicos y ya ocupan algunos a nivel local.

- Muchas de las asociaciones de crédito ya están administradas por mujeres de manera independiente. Sin embargo, con frecuencia es difícil lograr que las capacidades necesarias en los diferentes cargos de la asociación se mantengan. Es decir, la formación de nuevas generaciones de cuadros administrativos no siempre ocurre sin problemas.

- La diversificación de la producción agrícola es una de las medidas más exitosas promovidas por YAPIDI, a pesar de que los requerimientos de trabajo son mayores que en el caso de monocultivos. Incluso los varones diversifican la producción y laboran más horas en el campo y con ello pasan menos tiempo en las casas de té.

- A nivel del poblado, se intensifican los contactos y la solidaridad dentro de la comunidad, especialmente se rompe el aislamiento de las mujeres y se favorece la li-

bertad social. P. ej., la situación del poblado se ha mejorado por medio de la contratación de una comadrona, la limpieza del mercado y campañas en contra de videos pornográficos.

- El trabajo de YAPIDI se extiende en su entorno. Un sinnúmero de ONG se acercan para aprender de las experiencias y solicitan asesoría para la conformación de sus propias asociaciones de ahorro y crédito. Actualmente, también las organizaciones gubernamentales muestran interés en las experiencias de YAPIDI.

Por regla general los resultados del trabajo de YAPIDI con respecto a los grupos meta se evalúan como positivos. Sin embargo, todavía se identifican algunos resultados negativos como:

- No ha habido cambios con respecto a la situación de las mujeres que por diversas razones no son miembros de las asociaciones de crédito. Ellas se mantienen aisladas a futuro.

- El acondicionamiento de la inclusión de los varones también es difícil. Los cambios positivos anteriormente mencionados no se logran de forma automática. A pesar de que los varones manifiestan interés, con frecuencia no participan en los cursos de formación y capacitación. En el caso de algunos varones, en vez de asumir más responsabilidad por sus familias, se observó el fenómeno contrario. Redujeron su grado de responsabilidad familiar a causa de una mejor situación económica. Gastaron más recursos en alcohol, sexo, juegos de azar y hasta pasaron más tiempo en las casas de té o frente al televisor.

8.5 Conclusiones y Lecciones Aprendidas

YAPIDI llegó al enfoque de género a partir de la promoción de la mujer a nivel local y a través de las asociaciones de ahorro y crédito les brindó a las mujeres la oportunidad de apropiarse de una variedad de habilidades para fortalecer su posición dentro de la familia y la comunidad, y para representar sus intereses. Se integró a

los varones en este enfoque. También dentro de la organización se implementa una política de género consistente. YAPIDI ha alcanzado la transversalización de género.

En la actualidad, YAPIDI se encuentra en camino a diseñar el trabajo de la organización con énfasis más político. El objetivo es el fortalecimiento más amplio de una sociedad civil que aporte a la democratización de la sociedad indonesia. También en este contexto la organización desea implementar el enfoque de género. Sin embargo, la organización todavía carece de las estrategias e instrumentos adecuados para ello. Además, debe estar atenta para no perder la relación con las bases al enfocarse más fuertemente en el trabajo político. Todavía son muy pocas las mujeres organizadas dentro de las asociaciones de crédito que están listas para el trabajo político. Por lo tanto, un reto para el futuro es la adquisición de las competencias respectivas a través de la formación y capacitación del personal y la ampliación de las capacidades organizacionales para el trabajo político.

Las siguientes lecciones aprendidas se pueden derivar de las experiencias de YAPIDI:

- Un enfoque de empoderamiento, basado en procesos, que afronta los problemas gradualmente es exitoso. En el caso de YAPIDI, se escogió a las asociaciones de crédito para satisfacer primeramente las necesidades prácticas de género (acceso a crédito, generación de ingresos). Posteriormente se comenzó a trabajar también en necesidades estratégicas (equidad de género, derechos de la mujer y derechos humanos).
- Las mujeres adoptan un papel estratégico en los procesos de desarrollo y en la transformación de valores y cultura. El programa de YAPIDI es exitoso debido al compromiso y valores de las mujeres (disciplina, escrupulosidad, honradez, gran sentido del deber).
- El ejemplo de YAPIDI muestra que la implementación y desarrollo exitosos del enfoque de género requiere de las correspondientes competencias de género internas.

- Las medidas orientadas a la satisfacción de necesidades prácticas de género conducen finalmente a un fortalecimiento de la posición de las mujeres y a una mayor conciencia sobre sí mismas. En esta situación disminuye también la resistencia en su entorno, la de los maridos inclusive.

- En el marco de las asociaciones de ahorro y crédito apoyadas por YAPIDI, las mujeres juegan un papel importante en la promoción de paz y pluralismo y en contra de una política de identidad estrecha y divisiva. Las socias de las asociaciones de crédito son protestantes, católicas y también musulmanas que pertenecen a varias etnias del norte de Sumatra y Java. La membresía puede fortalecer la solidaridad entre religiones y etnias y lograr un sentimiento de unidad y una cultura de paz.

- El acompañamiento continuo es clave para el éxito de un proyecto o programa. Además, la calidad es más importante que la cantidad, es decir, que las competencias de las mujeres en la administración de las asociaciones de crédito son más importantes que el número de sus socias.

- El apoyo del gobierno a nivel de poblado, distrito, provincia u otro de carácter nacional es favorable para lograr el empoderamiento y equidad de género. Los programas y estructuras estatales que no se ajustan a la equidad de género, pueden llevar a conflictos que debilitan el proceso de empoderamiento.

- Hasta el momento, YAPIDI ha tenido escasa experiencia con cabildeo e incidencia y el fortalecimiento de procesos políticos. El trabajo político con sensibilidad de género de la forma en que YAPIDI lo ambiciona, debe desarrollarse concienzudamente. Para ello se requiere de estrategias e instrumentos especiales que contemplan la inclusión de las bases así como del enfoque de género.

Carsta Neuenroth, con base en la documentación de resultados "50 Jahre 'Brot für die Welt'", autoexamen de YAPIDI, 2007, por Wallia Keliat Liman y Mr. Suryono



Fotografía: UAW

9 UAW – Igualdad de Derechos para Mujeres Albanesas

El nombre de la organización albanesa “Shoqata Në Dobi të Gruas Shqiptare” en idioma inglés significa “Useful to Albanian Women/Útil para las Mujeres Albanesas” (UAW). Fundada en 1993 en Tirana como una organización de mujeres, en la actualidad UAW es conocida, más allá de las fronteras del país, como una de las organizaciones albanesas más activas. El objetivo de su fundación es abogar por una vida digna, por el empoderamiento económico, social y cultural de la población pobre y marginada, así como por una sociedad justa y democrática.

UAW desea alcanzar estos objetivos por medio del fortalecimiento de organizaciones contrapartes locales, creando redes a nivel local y regional y fortaleciendo capacidades institucionales. Los programas de desarrollo abarcan sectores como incidencia y equidad de género. Están orientados a hacerle frente a las penurias y necesidades de forma integral combinando prevención, desarrollo y reconciliación de modo que anima a las organizaciones contrapartes a entablar relaciones, asumir responsabilidad e implementar acciones conjuntas. UAW le brinda especial atención a la situación de las mujeres.

En este contexto, el objetivo principal de UAW es lograr equidad e igualdad social. La organización desea inspirar y alentar a las mujeres para que defiendan sus propios derechos y los de sus hijos e hijas en contra de

la discriminación y abuso, y de esta forma respaldarlos activamente. Además, a nivel de la sociedad se debe generar la sensibilidad necesaria para reflexionar sobre el papel de las mujeres y muchachas/niñas dentro de la familia y poner en marcha transformaciones en dirección a la equidad. UAW se describe a sí misma como un programa ecuménico de desarrollo y trabaja en varias regiones de Albania. Las oficinas regionales de coordinación implementan los diversos proyectos.

Albania: Una Sociedad en Transformación

Albania tiene una población de aproximadamente 3,2 millones de personas, la mitad de los cuales habitan en las ciudades. Albania es el país con una de las economías más débiles de Europa y también uno de los más pobres. Una de cuatro personas vive por debajo de la línea de la pobreza. La gran disparidad entre pobres y ricos, así como las grandes diferencias en desarrollo entre la ciudad y el área rural favorecen el éxodo del campo a las zonas urbanas. Sin embargo, la agricultura continúa jugando un papel protagónico en la economía albanesa. Aproximadamente el 58 por ciento de las personas empleadas trabajan en este sector. No obstante, en el contexto europeo no tiene capacidad de competir y su aporte al valor agregado en la economía es regresivo. En su totalidad, el país exhibe un crecimiento anual mayor del cinco por ciento. La gran demanda interna fortalece especialmente a la industria de la construcción y al sector transporte y servicios. También las remesas familiares enviadas por los emigrantes son significativas para el desarrollo positivo.

9.1 Relaciones de Género en la Región

Después del colapso del régimen comunista en 1990, Albania atravesó por profundos cambios políticos, económicos y sociales. Después de la crisis del año 1997, durante la cual una gran parte de la población perdió sus ahorros y la economía colapsó, fue cada vez más difícil ganarse la vida por medios legales en Albania. Se extendió el desempleo y los negocios de mafiosos florecieron. Los problemas existentes se vieron exacerbados por la globalización, el crecimiento de la población, la urbanización y la migración. Solamente con mucha dificultad se recupera el país de la inestabilidad económica, social y política. Los problemas sociales masivos y los movimientos políticos y sociales radicales influyen también en las relaciones de género.

Las relaciones de género existentes favorecen a los varones. Los estereotipos de género están fuertemente enraizados en la sociedad. La condición social de la mujer es tradicionalmente baja. Entre otros, las mujeres se encuentran ampliamente excluidas de la vida política y cultural. La violencia, especialmente en contra de las mujeres, está bastante difundida. Además, la situación de las mujeres se caracteriza por la falta de derecho a la propiedad, pobreza y un desempleo desproporcionadamente elevado.

Aunque por lo general las mujeres cuentan con una mejor formación profesional que los varones, los empleadores públicos, pero también los privados, prefieren emplear a varones. Dentro de la sociedad hacen falta estrategias que hagan posible el abordaje de temas de género. Tampoco se realiza ningún esfuerzo para educar sobre el significado de la igualdad de género.

UAW ha tematizado las necesidades de los grupos meta con respecto a la equidad de género y ha escogido las actividades y servicios de la organización adecuadamente. Ante las actuales circunstancias, no cabe la menor duda de que las mujeres necesitan de programas de apoyo con más urgencia que los varones. Los grupos meta identificaron el desempleo y la deficiencia de educación como problemas fundamentales. Los proyectos de UAW asumen estos problemas con interés.

9.2 Descripción de la Buena Práctica

UAW trabaja en Tirana, la capital de Albania, así como en otras ocho regiones del país. La organización cuenta con 54 colaboradores y colaboradoras, 40 mujeres y 14 varones. Un criterio importante para la contratación de personal es que muestren sensibilidad con respecto a la equidad social y de género. Además, todos los colaboradores y colaboradoras deben contar con experiencia en el ámbito de la promoción de la mujer. Esta política de contratación de UAW ha resultado ser exitosa como lo muestra el compromiso de los colaboradores y colaboradoras.

La organización trabaja con diferentes grupos de mujeres, entre ellos con grupos de mujeres provenientes de áreas rurales, divorciadas o viudas o víctimas de la violencia. UAW realiza numerosas actividades; entre ellas está la publicación de la revista “Diella” que informa a las mujeres sobre temas de género y ofrece noticias relevantes de Albania.

Las Campañas Educativas Generan Publicidad

Las mujeres pertenecen al grupo de la población más desfavorecido. A fin de mejorar su situación, UAW aboga por la construcción de un movimiento de mujeres en Albania, así como por el mejoramiento de las condiciones marco jurídicas y de su condición económica.

UAW llevó a cabo campañas en contra de la inequidad de género, como, p. ej., en contra de la violencia sexual, para apoyar el surgimiento de un movimiento de mujeres. Las mujeres aprendieron sobre sus derechos. Se alentó a las mujeres a reflexionar sobre sus vidas, su poder (o falta de él) y su situación dentro de la sociedad y con ello lograr el impulso para deliberar sobre los caminos que conducen a la transformación de la situación existente. En este contexto, UAW llevó a cabo, entre otros, eventos informativos que animan a las mujeres a ejercer su derecho a votar.

La campaña del Día Internacional de la Mujer ayudó a muchas personas a comprender el significado de esta fecha para el contexto albanés. El mensaje “no es día para

Transversalización de Género | En lo Concreto

festejar sino para protestar” se promulgó por todo el país con el objetivo de motivar a las mujeres a ejercer sus derechos. Además, debía animarlas a levantar su voz para hablar públicamente de los problemas que las afectan.

La campaña recibió apoyo de diversas instituciones estatales, así como de los gobiernos de diferentes ciudades y recibió mucha atención por parte de los medios de comunicación y del público. Entre otros, se puso a disposición de la campaña un helicóptero con el fin de distribuir trípticos (trifolios). La campaña novedosa logró llegar a muchas mujeres concientizándolas sobre la posibilidad de mejorar su situación social. Con ello la campaña logró promocionar una nueva imagen de la mujer albanesa.

Una segunda campaña se llevó a cabo en conexión con el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la cual fue igualmente exitosa y tuvo su efecto en la sociedad albanesa. La campaña hizo públicos los casos de mujeres violadas y asesinadas. Una gran cantidad de voluntarios y voluntarias distribuyeron, por todo Tirana, folletos y afiches (pósters) con información sobre la suerte de esas mujeres. La campaña también recibió apoyo de la ciudad y el gobierno, así como del Instituto Mediático Albanés. La campaña se extendió por tres días adicionales a raíz del gran interés que despertó en el público. Cada día, la historia de una de estas mujeres asesinadas fue el punto central de las actividades y el día recibió también el nombre de esa mujer. Este enfoque ayudó a las mujeres a comprender que la violencia doméstica está muy extendida y que deben denunciarla categóricamente a las autoridades como un acto criminal.

Durante la campaña, las personas tenían la oportunidad de anotar sus ideas en un libro que se puso a disposición del público con ese objetivo. En este espacio muchas personas también informaron sobre actos de violencia cometidos en su contra o en contra de otros/as. Los casos presentados durante la campaña se llevaron a la corte. En combinación con colaboradores del sistema de justicia UAW le dio seguimiento al juicio. A fin de garantizar el cumplimiento de las regulaciones jurídicas durante los juicios de los casos en los tribunales y de

que existiera una cobertura equilibrada en los medios de comunicación, UAW fomentó el intercambio y capacitaciones con periodistas y jueces.

Cabildeo e Incidencia para un Sistema Jurídico Sensible al Género

Paralelo al trabajo de relaciones públicas a favor de los derechos de las mujeres, UAW aboga por el mejoramiento de su estatus jurídico. En este contexto, la organización se mantuvo activa en el marco de campañas adicionales y trabajo de cabildeo dirigido a:

- UAW era parte de una coalición que luchó por una ley del aborto, así como por legislación en contra del trabajo infantil.

- La organización también abogó por una Ley de la Familia que define la violencia doméstica como un acto criminal. Esa ley prevé medidas para evitar la violencia familiar. En ésta, la parte agresora está obligada a abandonar la vivienda común de la pareja. De esta forma la ley protege a las mujeres abusadas.

- UAW recolectó 2 580 firmas, de un total de 20 000, que eran necesarias para llevar un anteproyecto de ley contra la violencia ante al Parlamento Albanés. Así, por primera vez se logró llevar ante el parlamento un anteproyecto de ley, cuya iniciativa surgió de ciudadanos y ciudadanas.

Estas experiencias muestran que ya se han logrado mejoras considerables. Diversas leyes han adoptado la perspectiva de género. Para UAW, los siguientes factores son importantes para un trabajo de cabildeo e incidencia exitosos:

- Membresía en diferentes redes, coaliciones y foros, tanto a nivel nacional como internacional para influir en las decisiones sobre la ratificación de leyes y acuerdos nacionales e internacionales.

- Promoción de la perspectiva de género en combinación con temas como violencia doméstica, trata de mujeres, capacitación y desarrollo económico de mujeres.

- Promoción de la cooperación de organizaciones de la sociedad civil y gubernamentales a fin de establecer la equidad de género.

Apoyo a las Mujeres por Medio de Asesoría e Intercambio

Otro tema prioritario para UAW ha sido la lucha en contra de la trata de mujeres. El gobierno albanés estima que entre 1990 y 1999, aproximadamente 100 000 mujeres albanesas fueron secuestradas y explotadas sexualmente. Un informe de la organización “Save the Children” determinó que, a nivel mundial, las mujeres de Albania son las víctimas más jóvenes de la trata de mujeres: 80 por ciento de éstas no han cumplido los 18 años. Dada la magnitud de la trata de mujeres en Albania, UAW en combinación con otras organizaciones de la sociedad civil, exigieron al Estado actuar con más rapidez y tomar medidas más rigurosas a fin de tener un mejor dominio del problema. La organización tomó parte en una campaña en contra de la trata de mujeres y es miembro de la “Estrategia Nacional en Contra de la Trata de Mujeres”. UAW pretende lograr que el problema sea más visible y apoya la educación en el ámbito de equidad de género. Además, UAW demanda el desarrollo de una estrategia nacional exitosa para combatir la trata de mujeres.

Paralelo al trabajo de cabildeo e incidencia alrededor del tema de trata de mujeres, UAW les ofrece ayuda concreta a las víctimas. Un centro de consulta/asesoría se encuentra a disposición de las mujeres y brinda asesoría y acompañamiento social y psicológico. Además, cuentan con opciones de hospedaje para las mujeres afectadas, en donde pueden vivir seguras y participar en actividades de formación. También se encuentra disponible asesoría para las mujeres que no son víctimas de la trata de personas. Un servicio telefónico, que ofrece asesoría psicológica y a menudo es la primera oportunidad de contactar a UAW, está disponible para las mujeres. La cooperación con diversos grupos de mujeres se inició de esta forma.

La asesoría en persona es el servicio más importante que UAW les brinda a las mujeres. Ésta implica una relación más amplia entre la mujer afectada y el o la terapeuta y

con frecuencia es más útil que una asesoría por teléfono. Esto es especialmente válido en el caso de mujeres que han sufrido relaciones violentas de larga duración y que deben enfrentar las secuelas físicas y síquicas de las mismas.

En Tirana las mujeres tienen la posibilidad de reunirse en el “Womens’s Competence and Culture House Club Teuta e Re/Casa Club Teuta e Re de Competencia y Cultura de Mujeres” e intercambiar sobre temas como educación, salud o bienestar espiritual. El club se fundó en 1998 y sirve de punto de reunión para mujeres de orígenes diversos. Las mujeres miembros del club han participado en discusiones con representantes de ambos sexos, de la comunidad, el gobierno y la sociedad civil y han realizado activamente trabajo de cabildeo a favor de las mujeres. Además, el club ha organizado diversas actividades culturales con el objetivo de acercar más la vida cultural y política de la ciudad a las mujeres. La iniciativa ha sido tan exitosa que actualmente existe otro club en Puka, al norte de Albania.

Empoderamiento Económico por Medio de Autoayuda y Trabajo

El desempleo cuenta como uno de los mayores problemas en Albania y conduce a conflictos sociales, criminalidad y la falta de cualquier tipo de perspectiva para el futuro. En Albania, la pobreza y el desempleo afectan especialmente a las mujeres. UAW fue una de las primeras organizaciones en Albania que apoyó a las mujeres en el mejoramiento de su situación económica. En diferentes regiones donde UAW se encuentra trabajando, la organización negoció acuerdos con agencias gubernamentales locales a fin de reducir la pobreza entre las mujeres. En la actualidad existen acuerdos con las Municipalidades de Durres, Elbasan y Burrel.

Según el lema “Ayúdate tu mismo a través de tu trabajo” y dado el gran desempleo entre las mujeres, UAW fundó una agencia de empleos para mujeres y muchachas y creó centros comunales para mujeres y niños y niñas marginados. En estos sitios se ofrecen eventos de educación y capacitación. En este contexto, UAW funge de agencia de enlace para las mujeres que participan

Transversalización de Género | En lo Concreto

en medidas de formación y capacitación y están a la búsqueda de trabajo. Al final de la capacitación las mujeres reciben un certificado que cuenta con el reconocimiento de los Ministerios de Trabajo y Bienestar Social. Cada mujer que encuentra un trabajo por medio de la agencia de empleos, firma un contrato formal con el empleador. Mediante la posibilidad de recibir formación y obtener un trabajo reglamentado las mujeres pueden mejorar sus vidas. Además, experimentan un proceso de empoderamiento.

9.3 Factores Favorables y Limitantes para la Implementación del Enfoque de Género

Se pudieron identificar los siguientes factores favorables para la implementación del enfoque de género:

- El ámbito multicultural de las ciudades albanesas más importantes les ofrece a varones y mujeres la posibilidad de conocer relaciones de género de otros contextos culturales y de compararlos con los propios.
- Tanto el sector público como el privado han tomado las medidas para el desarrollo de una política de trabajo sensible al género.
- En virtud del trabajo de UAW y de otras organizaciones y actores, ha aumentado la conciencia pública en relación con derechos humanos y temas de género.
- A pesar de los cambios evidentes, la desigualdad de género y las estructuras patriarcales se encuentran profundamente enraizadas en la sociedad albanesa e impiden la implementación de la equidad de género.
- No solamente los varones, sino también las mujeres con frecuencia aceptan los papeles tradicionalmente acuñados que les han sido asignados. En raras ocasiones las mujeres hablan sobre violencia doméstica, la necesidad del divorcio y el deseo de cambios.
- Es muy difícil convencer, tanto a varones como a mujeres, de que la equidad de género es necesaria.

También es muy difícil convencer a las mujeres de que se defiendan de la opresión e injusticia y que dejen por un lado su papel secundario dentro de la familia, comunidad y sociedad.

9.4 Cambios Logrados

- El trabajo de UAW ha contribuido a la aprobación de algunas leyes sensibles al género.
- Muchas muchachas y mujeres tienen acceso a educación y formación y con ello han mejorado sus oportunidades de obtener un empleo. Además, su nivel de conciencia con respecto a sus derechos ha aumentado.
- Muchas mujeres albanesas han participado activamente en campañas y acciones comunitarias.
- Las agencias gubernamentales reconocen el trabajo de UAW. Por lo general las organizaciones albanesas deben renovar anualmente su licencia para operar en el país. Sin embargo, UAW, a raíz de su trabajo exitoso, obtuvo una licencia por cuatro años.

9.5 Conclusiones y Lecciones Aprendidas

- UAW aboga por la equidad de género porque ésta, según lo entiende la organización, representa una parte de la equidad e igualdad social general y es parte importante de una sociedad democrática. Por medio del trabajo de UAW con muchachas y mujeres que viven bajo condiciones indignas, se mejoran sus oportunidades de integración a la sociedad.
- Entre las estrategias que han mostrado ser exitosas para el mejoramiento de la situación de las mujeres albanesas se encuentran las campañas educativas, acciones comunes y el involucramiento de comunas y otros actores. Además, éstas han alcanzado el carácter de modelo en la edificación de estructuras de la sociedad civil. UAW ha dado a conocer los resultados de estas medidas en círculos gubernamentales así como en redes y ONGs.

La buena reputación de la organización respalda su credibilidad y el éxito de sus acciones.

- El trabajo en red es clave para la promoción de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Es posible lograr transformaciones y construir una sociedad mejor cuando se cuenta con la firme voluntad para lograrlo.

Sevim Arbana



Diakonisches Werk der
Evangelischen Kirche
in Deutschland e.V.
para "Brot für die Welt"
AP 10 11 42
D-70010 Stuttgart
Staffenbergstraße 76
D-70184 Stuttgart
Alemania

Teléfono: ++49 711/2159-568
Correo electrónico: info@brot-fuer-die-welt.de
www.brot-fuer-die-welt.de

Brot
für die Welt
www.brot-fuer-die-welt.de

Im Verbund der
Diakonie 