



TEKOHA HA
AKÁRAPUÁ KATUIRÁ
Motenondéha
Ministerio del
AMBIENTE Y DESARROLLO
SOSTENIBLE



TEKOATY HA MBA'EREREKOPY
AKARAPU ÁRA RAPE' APO
Sambiyha
Secretaría
TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN
DEL DESARROLLO ECONÓMICO
Y SOCIAL

Fundación
Avina

TETÁ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

Avanzando en el camino

GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN ACCIONES FRENTES AL CAMBIO CLIMÁTICO



FORTALECIENDO
LOS CONSEJOS DE DESARROLLO DISTRITALES
HACIA LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO



TEKOHA HA
AKÁRAPUÁ KATUIRÁ
Motonondéha
Ministerio del
AMBIENTE Y DESARROLLO
SOSTENIBLE



TEKOATY HA MBA'EREREKOPY
AKÁRAPUÁ RA RAPE' APO
Sambiyha
Secretaría
TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN
DEL DESARROLLO ECONÓMICO
Y SOCIAL

Fundación
Avina

■ TETÁ REKUÁI
■ GOBIERNO NACIONAL

Avanzando en el camino

GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN ACCIONES FRENTES AL CAMBIO CLIMÁTICO

Este documento fue realizado en el marco del proyecto “Fortaleciendo el rol de los Consejos Locales de Desarrollo para contribuir a la implementación de las NDC y el acceso a finanzas climáticas,” financiado por el Fondo Verde para el Clima, implementado por Fundación Avina y ejecutado en coordinación con la Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social, y la Dirección Nacional de Cambio Climático del Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Elaboración

Carmen Rojas

Producción general

Ulises Lovera Gaona, Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible

Nora Clotilde Páez Ortiz, Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible

Jorge González, Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social

Briham Piñánez, Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social

Jéssica Servín, Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social

Mabel Cubilla, Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social

Andrea Rodríguez, Fundación Avina

Eduardo Rotela, Fundación Avina

Paula Burt, Fundación Avina

Paula Ellinger, Fundación Avina

Virginia Scardamaglia, Fundación Avina

Maquetación

Colectivo S.A.

www.colectivo.com.py

Aprobación por el Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible

Agosto 2020

Se permite la reproducción total o parcial del contenido de esta publicación para propósitos académicos o sin fines de lucro, siempre y cuando la fuente sea citada inequívocamente.

Para citar la fuente

Rojas, C. 2020: Guía para la incorporación del Enfoque de Género en acciones frente al Cambio Climático. MADES-STP. Asunción, Paraguay.



Mujeres y hombres son afectados por los mismos cambios climáticos, según su lugar de residencia o ámbitos de acción, pero, según las actividades de cada persona, situación y condición, intereses y necesidades, son afectadas de forma diferenciada; Debido a esas realidades, las políticas públicas deben ser elaboradas desde el análisis de las mismas, tomando como centro a las personas, a fin de que las políticas públicas no se vuelvan contra ellas.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO 1	
¿POR QUÉ ABORDAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN TEMAS RELACIONADOS AL CAMBIO CLIMÁTICO?	11
El cambio climático ¿afecta a las personas en forma diferenciada?	12
Personas vulnerables	18
Un caso específico de estudio sobre Violencia sexual en contexto de emergencia	21
CAPÍTULO 2	
¿DE QUÉ HABLAMOS?, CONCEPTOS BÁSICOS	23
CAPÍTULO 3	
LA HERRAMIENTA CLAVE PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO: EL ANÁLISIS DE GÉNERO	33
CAPÍTULO 4	
ACTITUDES NEGATIVAS FRECUENTES ANTE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	55
Algunos consejos al abordar el enfoque de género y percibir actitudes como las mencionadas	57
CAPÍTULO 5	
¿QUÉ SE DEBE TRABAJAR EN LAS INSTITUCIONES? ¿EXISTE UNA CULTURA INSTITUCIONAL?	59
CAPÍTULO 6	
LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	71
Normas jurídicas	74
Enfoque de Género en el acuerdo global sobre cambio climático	76
El Plan de Acción de Género	76
Estrategia Nacional de Género ante el Cambio Climático	78
Servicios de personal	79
Recursos materiales	80
Persuasión	80
CAPÍTULO 7	
PLAN DE INCIDENCIA PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	87
CAPÍTULO 8	9
¿CÓMO ELABORAR PROPUESTAS DE PROYECTOS CON ENFOQUE GÉNERO?	99
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS	115
ANEXOS	117

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CC	Cambio Climático
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
CNCC	Comisión Nacional de Cambio Climático de Paraguay.
CO₂	Dióxido de Carbono
COPs	Conferencia de las Partes
DGEEC	Dirección General de Encuestas Estadísticas y Censo
DNCC	Dirección Nacional de Cambio Climático
EG	Enfoque de género
ENGCC	Estrategia Nacional de Género ante el Cambio Climático
EUT	Encuesta de Uso del Tiempo
GCF	Fondo Verde para el Clima
GED	Género en Desarrollo
IPCC	Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático
IV PLANI	IV Plan Nacional de Igualdad 2018-2024
MADES	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
MED	Mujer en Desarrollo
MM	Ministerio de la Mujer
MMA	Mujer y Medio Ambiente
NDA	Autoridad Nacional Designada
NDC	Contribuciones Nacionales Determinadas
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONGs	Organizaciones No Gubernamentales
PAG	Plan de Acción de Género
PeSD	Persona en Situación de Discapacidad
RRNN	Recursos Naturales
STP	Secretaría Técnica de Planificación
TNR	Trabajo no Remunerado
TR	Trabajo Remunerado

PRESENTACIÓN

Cuando se habla del ambiente, se menciona la perdida de los recursos naturales, la perdida de las especies, se hacen proyecciones, poniendo énfasis a lo que se pierde y lo que pasará, pero pocas veces se hace un énfasis especial y con detalle, de que pasará con las comunidades humanas, lo que pasará en la particularidad de cada comunidad, de cada grupo social, que pasará con hombres, mujeres, adolescentes, niños, niñas, adultos mayores, personas con discapacidad, atendiendo a su lugar de residencia, situación económica, situación social, cercanía o lejanía de servicios públicos o asistencias, y otros que no se tienen en cuenta.

Cada persona es afectada por los cambios de su entorno en una forma especial, específica y simbólica, cada persona tiene una historia que la marca y con la cual se proyecta, una historia que la construye, por lo cual, cuando se abordan temas ambientales y en específico de cambio climático, no solo hay que observar y analizar en detalle que pasarán con los recursos naturales, sino que, cómo estos cambios afectarán a las personas en forma específica, que intereses, que necesidades, que esperanzas que oportunidades se perderán, acrecentarán o presentarán, así como también, que desigualdades entre las personas se acrecentarán o cerrarán.

Es por ello que en el marco del proyecto “Fortaleciendo el rol de los Consejos Locales de Desarrollo para contribuir a la implementación de las NDC y el acceso a finanzas climáticas”, con su nombre reducido de “Fortaleciendo los consejos de desarrollo distritales hacia la adaptación al cambio climático”, el cual es financiado por el Fondo Verde para el Clima (GCF, por su sigla en inglés), e implementado por Fundación Avina y ejecutado en coordinación con la Secretaría Técnica de Planificación (STP), en su calidad de Autoridad Nacional Designada (NDA) y la Dirección Nacional de Cambio Climático (DNCC) del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADES), se plantea abordar la perspectiva del enfoque de género, para tener en cuenta todo lo mencionado con anterioridad, de allí la elaboración del presente material, para ser de guía para el trabajo con el referido enfoque.

Con el presente material, se pretende AVANZAR en el abordaje de género, tomando en cuenta el hacer frente al cambio climático, asumiendo como centro a las personas como responsable en parte de los hechos, así como afectadas por las acciones positivas o negativas, que se hagan o que se dejen de hacer.

INTRODUCCIÓN

El clima del planeta tierra ha cambiado a lo largo del tiempo. Las variaciones climáticas fueron cambios naturales, producidas para el equilibrio energético entre la energía solar entrante y la energía reemitida por el planeta Tierra hacia el espacio exterior.

A mediados del siglo XX, el científico estadounidense Charles Kelling (1928-2005) hizo las primeras mediciones, en 1958 de dióxido de carbono (CO₂), en el Observatorio Astronómico (Mauna Loa) ubicado en la cima de un volcán inactivo de Hawái.

Observaciones sistemáticas posteriores, dieron como resultado que la temperatura global del planeta se incrementó en el último siglo entre 0,3°C a 0,6°C, afirmación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC).

En nuestros días, el cambio climático, según la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), en su Artículo 1, define al cambio climático como: "un cambio de clima atribuido directa o indirectamente a la actividad humana que altera la composición de la atmósfera mundial y que se suma a la variabilidad natural del clima observada durante períodos de tiempo comparables". La CMNUCC diferencia al cambio climático atribuido a actividades humanas, como aquella que alteran la composición atmosférica, y, a la variabilidad climática, a aquella que es atribuida a causas naturales.



¿POR QUÉ ABORDAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN TEMAS RELACIONADOS AL CAMBIO CLIMÁTICO?

Todo uso y manejo de los recursos naturales se ven afectados por las relaciones que existen entre las personas. Pero el hecho de ser hombres o mujeres, traen consigo relaciones de poder, relaciones de género, ya que el uso, control, manejo y beneficio de los recursos naturales, es desigual entre mujeres y hombres, y los impactos también son diferenciados.

Si nos situamos geográficamente, en áreas rurales, es el varón por lo general el que tiene el control de las decisiones de lo que se hará o no con los recursos naturales, e inclusive es él, el que decide que se hará con los beneficios que producen los mismos. En cambio, la mujer, está directamente relacionada a la articulación del núcleo familiar y comunitario con el entorno natural, al realizar tareas no remuneradas, pero básicas para la reproducción de la unidad doméstica.

En la mayoría de los casos, las mujeres son las responsables directas de todas las responsabilidades de la crianza de los niñas y niños, cuidado de adultos mayores, cuidado de personas en situación de discapacidad, así como también, tienen las responsabilidades de la recolección de la leña, el acarreo del agua, la cría de animales de pequeño porte y de aquellos animales para el sustento del hogar, la agricultura familiar, la colección de especies no maderables del bosque y la pesca de subsistencia. Y como resultado, cuando los recursos naturales están degradados por una u otra razón, y la mujer, no puede cumplir las funciones sociales tácitas impuestas para ellas, la misma es la que vivencia las situaciones de marginalidad social, más marcadamente.

A pesar de que su rol de administradora de recursos naturales es de gran importancia a nivel “micro” para satisfacer necesidades básicas del ámbito doméstico, a nivel “macro” su gestión hasta hoy es poco reconocida y, aunque en papeles la mujer

puede aparecer, generalmente, está ausente en la toma de decisiones y en la elaboración de políticas ambientales, por añadidura, en aquellas relacionadas al cambio climático, o planes de desarrollo.

El cambio climático ¿afecta a las personas en forma diferenciada?

Modificado de Rojas, 2019, no publicado.

El cambio climático afecta a las personas de forma diferente, sí es que se toman en cuenta, los roles, recursos y el poder, que las personas tienen ante la sociedad.

El cambio climático, afecta a las personas según el lugar de viven, atendiendo a sus necesidades básicas insatisfechas (necesidades prácticas) y atendiendo a la condición de vida (necesidades estratégicas) que poseen.

Las mujeres y los hombres tienen diferentes roles en la sociedad, por tanto, tienen necesidades diferentes. Normalmente, se da por hecho, que mujeres y hombres se enfrentan y abordan los mismos problemas de igual manera, y que tienen las mismas necesidades, intereses y objetivos, pero eso, no es así en absoluto, ya que las necesidades prácticas y estratégicas son muy diferentes, es por ello, que es necesario hacer los análisis correspondientes, para no cometer el error de unificar a las personas, como si todas tuvieran las mismas necesidades.

Es así que, a nivel internacional, se tuvo un proceso, que también ha llegado a Paraguay, donde se ha visto que en relación al trabajo se puede decir que hay un trabajo remunerado (TR) y otro trabajo no remunerado (TNR). El TNR por mucho tiempo permaneció invisible, oculto, desvalorizado, y sobre todo presente, tomando horas, que no permitían a miles de personas, poder realizar otras actividades que le permitan formarse como personas, realizarse o tan siquiera poder disponer de tiempo para acceder a un TR; Y lo que era aún más pesado socialmente, que también, la misma sociedad calificaba de que, “la persona no trabaja”, cuando realmente, hasta trabajaba más que otras que contaban con TR.

Para poder continuar, aclaremos que:

Trabajo remunerado o TR es:

- Ocupación principal
- Traslado al lugar de ocupación principal

Trabajo no remunerado o TNR es:

- Actividades domésticas
- Actividades para otros hogares y la comunidad
- Cuidado a miembros del hogar con dificultad y dependencia permanente y miembros del hogar no dependientes.
- Actividades agropecuarias exclusivas para el autoconsumo del hogar.

Observando lo anterior expuesto, y vinculándolo a la realidad paraguaya, es estudiado que, en las familias, por lo general siempre se necesita de alguien que esté a cargo de los cuidados de las necesidades de ese grupo familiar.

El cuidado que necesitan las personas, se ha tomado, tácitamente, como una responsabilidad de las mujeres de la casa donde habitan. Históricamente, se resolvió que cuidar la casa y todo lo que ello implica, es “cosa” de mujeres, pero las necesidades de cuidado no son las mismas en todos los hogares, ni en todos los espacios físicos, ni tampoco las personas que prestan los servicios son las mismas, cada persona tiene su especificidad y cada lugar y momento histórico tiene su realidad.

Para reflexionar, se puede analizar a que se dedican las mujeres y a que se dedican los hombres, estos datos se encuentran en la Encuesta de Uso del Tiempo (EUT 2016), donde se muestra la desproporcionada carga de trabajo que tienen las

mujeres derivado del trabajo remunerado y no remunerado.

El 93,9% de las mujeres realiza actividades no remuneradas frente al 85,1% de los hombres. Del total de horas trabajadas semanalmente, los hombres destinan el 75% a trabajo remunerado y solo 25% a trabajo no remunerado.

En el caso de las mujeres, esta relación se invierte. Ellas destinan el 61% del tiempo total asignado a actividades no remuneradas y solo el 39% a actividades remuneradas. En total, la suma de las mujeres dedica 28,7 horas semanales a esta actividad mientras que los hombres 12,9 horas semanales.

A pesar de que las mujeres le dedican menos tiempo al trabajo remunerado, al sumar el tiempo de trabajo no remunerado, su carga global semanal termina siendo mayor que la de los hombres.

Lo anteriormente citado, resulta en consecuencias relevantes para la condición de las mujeres en la sociedad, pues cuando las mujeres de las familias son las principales proveedoras del bienestar, deben excluirse del mercado laboral, de la formación profesional o enfrentar mayores dificultades que sus pares varones para conciliar trabajo productivo y reproductivo.

Los cambios en la fecundidad, los procesos de envejecimiento de la población y las migraciones impactan en el tamaño de los hogares, en las estructuras familiares, en la composición de los hogares, en las relaciones entre sus miembros y en el

bienestar de las familias.

El cuidado puede ser de dos tipos:

- **Directo:** que implica la prestación material del mismo, la atención de las necesidades físicas, biológicas y emocionales de tal forma que hay una transferencia de tiempo y una interacción cara a cara entre las personas que otorgan y reciben el cuidado; e
- **Indirecto:** en el que se supervisa y se es responsable de una persona que necesita cuidados, pero no se interactúa directamente.

Entonces, cuando hombres o mujeres, son afectados por el cambio climático, a las mujeres les atañe de forma diferente, ya que su rol con la familia o la sociedad, las liga más al ámbito familiar y a las responsabilidades de cuidado, en cambio, por lo general los varones tienen tareas más concretas y no tan diversas y específicas como las mujeres, y con menor hora de dedicación por parte de los varones.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que las personas, son más vulnerables a los efectos del cambio climático, cuantas más necesidades prácticas y estratégicas tengan.

A continuación, un cuadro que sirve para la reflexión

Efecto climático no deseado	Personas con mayores necesidades prácticas y estratégicas satisfechas	Personas con menores necesidades prácticas y estratégicas satisfechas
Inundaciones	<p>Las personas cuentan con los recursos, o pueden acceder a ellos para adaptarse a los efectos de las inundaciones.</p> <p>Cuentan con los recursos o pueden acceder a ellos, para poder migrar temporalmente durante el evento de inundación y poner a salvo todos sus bienes o partes de ellos, o salvaguardar todo o parte de sus medios de subsistencia.</p> <p>Acceso a las informaciones sobre el evento y poder buscar los recursos para poder prepararse para el mismo</p>	<p>Las personas no cuentan con los recursos para adaptarse y en ocasiones no tienen la idea de cómo hacerlo.</p> <p>Las personas no tienen la posibilidad de migrar por sus propios medios y de poner a salvo todos sus bienes o parte de ellos, o sus medios de subsistencia. Pudieran estar al pendiente de oportunidades ofrecidas por terceros o por instituciones ya sean públicas o privadas. En ocasiones, hasta su propia dignidad humana están en juego.</p> <p>En el caso de niños, niñas, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores, son los más afectados, ya que siempre necesitan asistencia especial o cuidado para no ser violentados antes situaciones desfavorables.</p> <p>En caso de migración los servicios de educación, salud y otros se desconectan de las actividades diarias, perjudicando principalmente a niños, niñas, y jóvenes en su formación escolar.</p> <p>En el caso de acudir a albergues, se debe tomar cuidado especial en relación a los grupos vulnerables ante casos de violencia por razón de género o de situación de indefensión.</p> <p>Por carencias propias de su situación, podrían no tener acceso a la información o no ser conscientes en que les afectaría.</p>

Efecto climático no deseado	Personas con mayores necesidades prácticas y estratégicas satisfechas	Personas con menores necesidades prácticas y estratégicas satisfechas
Sequías	<p>Pueden acceder o buscar opciones para mitigar la sequía a través de tecnologías u otros medios adecuados, lo que le asegura en parte la protección de sus medios de vida.</p> <p>Pueden transportar la totalidad de sus bienes, partes de ello o cobrar seguros por las pérdidas que pueden ocasionar la sequia.</p>	<p>No poseen los medios para poder migrar temporalmente o la tecnología para poder mitigar la sequía. Lo que pone en peligro sus medios de vida.</p> <p>No poseen medios para poder poner en lugares seguros y adecuados sus bienes, ni reciben un bien o remuneraciones por las pérdidas sufridas. En el caso de poseer créditos para la producción en pequeña escala, se quedan con cuentas impagadas lo que les limita a futuro a poder solicitar otros créditos, además de la generación de cuentas y procesos judiciales.</p>
Tormentas	<p>Poseen los medios para acceder a potenciales adaptaciones a fenómenos como las tormentas, por lo cual ponen en salvaguarda tanto sus vidas como sus bienes y medios de vida.</p>	<p>Viven y cuentan con infraestructuras muy precarias, por lo cual las personas están muy expuestas a los efectos de las tormentas.</p> <p>Tienen sus medios de vida y bienes en peligro.</p>
Temperaturas extremas (heladas o extremo calor)	<p>Poseen los medios para acceder a potenciales adaptaciones a fenómenos como temperaturas extremas, por lo cual ponen en salvaguarda tanto sus vidas como la totalidad de sus bienes o parte de ellos, pueden poner en salvaguardia sus medios de vida o parte de ellos.</p> <p>En el caso que posean seguros, podrían recuperar parte o la totalidad de los recursos pedidos por el evento.</p>	<p>Las personas pueden llegar a perder su vida, o ser afectadas en su salud, así como ser afectadas en sus medios de vida o bienes.</p> <p>No cuentan con los medios para protegerse ante las extremas temperaturas.</p>

Personas vulnerables

No todas las personas son afectadas de la misma manera ante los efectos adversos del cambio climático. Existen personas que, por ciertas condiciones y posición social, están más expuestas a esos fenómenos en todas las dimensiones de su vida.

Vulnerabilidad, se debe tener presente lo que sigue:

Según la Secretaría de Emergencia Nacional en el Atlas de Riesgos de Desastres de la República del Paraguay 2018 La Vulnerabilidad Está referida "...a la propensión o susceptibilidad de las comunidades, grupos, familias e individuos a sufrir daños o pérdidas vinculados a las amenazas". La definición muestra en perspectiva las siguientes características:

- Es un factor interno del sistema social (grupos humanos, infraestructura e interacciones). Está referida a un sujeto (personas), objeto (infraestructura) o sistema (interrelación social y actividades).
- Está relacionada con la disposición intrínseca de estar expuesto a una amenaza y, en consecuencia, ser propenso a sufrir daños al concretarse la amenaza.

Es decir, la vulnerabilidad es resultado de factores físicos, sociales, económicos, culturales y ambientales, que acrecientan o reducen la propensión o predisposición de una comunidad, su estructura social y económica o infraestructura al impacto de las amenazas.

Es así que existen grupos humanos que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad que otros grupos, en Paraguay, según el Plan Nacional de desarrollo 2030 los grupos son:

- La condición de pobreza en la vida **de las mujeres** las hace dependientes económicamente, lo que las vuelve vulnerables a situaciones de violencia física, sexual, y puede también llevar a las mujeres a situaciones en las que se ven expuestas a la explotación sexual.
- De los 2.600.000 **niños, niñas y adolescentes** que habitan en el país, 1.100.000 viven en la pobreza, que es mayor en zonas rurales, urbanas marginales y pueblos indígenas.
- Estos 357.000 **adolescentes y jóvenes** contribuirán a mantener las desigualdades y la pobreza en las próximas décadas si su problemática no es abordada con urgencia.

- La **población indígena** del país evidencia una alta vulnerabilidad en aspectos sanitarios. Asimismo, el tipo de vivienda, mayoritariamente ranchos, responde a la ubicación de la mayor parte de la población indígena en áreas rurales, y sobre todo al amplio margen de pobreza manifiesto en la falta de servicios básicos.
- La población de **personas adultas mayores**, constituye uno de los sectores más vulnerables del país. La misma representa alrededor del 7,2% de la población total, es decir 481.763 personas, de las cuales cerca de 86.000 se encuentran en situación de pobreza moderada y 24.000 se encuentran en extrema pobreza.
- En la región oriental el 19% de las personas de todas las edades **viven con algún tipo de discapacidad**, y 14% en niños, niñas y adolescentes. Las barreras físicas, la inadecuada atención en el sistema de salud y la falta de programas de alfabetización y de educación inclusiva son algunos de los factores que restan oportunidades a las personas con discapacidad.

Tanto es así que las situaciones de emergencia, acentúan más la vulnerabilidad de las personas, en especial de las mujeres, niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, y personas con discapacidades, por lo general.

La violencia contra las personas con mayor vulnerabilidad se repite en casos de riesgo o emergencias.

En nuestro país, los casos de violencia en el hogar, fueron tiempo atrás parte de la vida privada, donde no se cuestionaba al respecto, tomando ello, como algo del ámbito privado y no un tema público, actualmente, hace dos décadas o un poco más, los casos de violencia fueron abordándose en la agenda pública.

Se debe tener en cuenta que, en la actualidad, existe la Ley N° 5.777/16 “De Protección Integral a las Mujeres contra toda forma de violencia” que tiene por objeto establecer políticas y estrategias de prevención de la violencia hacia las mujeres, mecanismos de atención y medidas de protección, sanción y reparación integral, tanto en el ámbito público como privado.

En el Art. 4 se menciona que uno de los derechos a ser protegidos es a) el derecho a la vida, a la integridad física y psicológica. En el inciso h) se menciona el derecho a vivir un ambiente seguro y saludable.

En un material lanzado muy recientemente llamado “Ruta crítica de la violencia sexual en contexto de emergencia: Guía rápida de respuesta y prevención” que tiene como fin facilitar herramientas para brindar respuesta y motivar la prevención de la violencia sexual en contextos comunitarios afectados por situaciones de emergencia.

El mencionado material presentó los siguientes datos del año 2018:

- Las víctimas de violencia familiar y violencia sexual son mayoritariamente mujeres. Las cifras ponen en evidencia uno de los efectos más perversos que producen las desigualdades de género.
- Los hombres que son víctimas de violencia familiar y sexual, en su mayoría son niños, es decir, personas que tienen menos poder dentro de una sociedad que privilegia los intereses de las personas adultas
- En casos de violencia familiar y sexual, cuyas víctimas son mujeres, los registros muestran que predomina el maltrato, cuya expresión más frecuente es la violencia física o emocional, que se produce en el entorno familiar.
- Alta incidencia que tienen las violaciones y el feminicidio. En 2018, 3 de cada 10 casos registrados por la prensa de violencia sexual y familiar donde la víctima fue una mujer correspondieron a una violación; mientras que 1 de cada 4 casos fue un feminicidio o un intento de asesinato.

Ante eventos climáticos no deseados, las personas que viven bajo condiciones de vulnerabilidad, se encuentran más desprotegidas y afectadas.



Un caso específico de estudio sobre Violencia sexual en contexto de emergencia

Existen datos específicos sobre Violencia Sexual en contextos de emergencia en el Paraguay. Algunos, aunque acotados a un territorio, son proporcionados por el Diagnóstico cuali-cuantitativo sobre riesgos de seguridad que puedan aumentar la vulnerabilidad a la violencia sexual en los albergues de Asunción, realizado a solicitud del UNFPA, por la ONG Grupo Luna Nueva.

El mismo expresa que, como parte de su realidad y anterior a la emergencia, el 85% de las mujeres encuestadas que vivían en 12 albergues (al momento del estudio) revela que la violencia doméstica es cotidiana. El maltrato físico hacia niñas, niños y adolescentes (NNA) es mencionado por el 81%, seguido del maltrato psicológico citado por el 63% de las encuestadas. El 33% de las consultadas respondió que conoce de abusos sexuales hacia NNA; el maltrato físico y psicológico hacia las mujeres adultas es confirmado por el 30%; mientras que la violación a mujeres adultas es corroborada por el 4% de las sondeadas.

Fuente: Estrategia de Prevención de la Violencia Sexual en albergues en contexto de Emergencia. Secretaría de Emergencia Nacional, Presidencia de la República del Paraguay 2018.

¿DE QUÉ HABLAMOS?

CONCEPTOS BÁSICOS

El siguiente apartado compila conceptos generales, ... ¿Por qué este abordaje?, antes que nada, es conveniente tener claro los conceptos para poder saber de qué hablamos.

En algunos casos, al plantear el enfoque de género, algunas personas, ya tienen construido en su interior un concepto que se aleja de la realidad, en esta sección, se trata de clarificar esa idea, de esta manera a poder deconstruir los conceptos errados y construir conceptos ciertos.

Todos los términos mostrados a continuación son extraídos de Vocabulario de género FAO – NNUU

<http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm>

Género, existen varios conceptos, para este caso, se usará siguiente: Es una construcción social, cultural e histórica, que a partir del sexo de las personas asigna de manera diferencial un conjunto de funciones, determinaciones y características, económicas, sociales, jurídicas, políticas, psicológicas y culturales que configuran un tipo de relaciones de poder entre hombres y mujeres, las que determinan las oportunidades de desarrollo de las personas.

La distinción entre sexo y género enfatiza que cualquier cosa que los hombres y las mujeres hagan y todo lo que se espera de ellos, exceptuando las funciones sexualmente definidas (el parto, la lactancia, la fecundación), puede cambiar -y cambia- a través del tiempo y de acuerdo con diversos factores sociales y culturales.

Las diferencias entre los sexos siempre han existido. El enfoque o perspectiva de género es una nueva mirada a esas diferencias. Desde ésta se subraya:

- a) Cómo las diferencias biológicas se convierten en desigualdades sociales.
- b) Cómo estas desigualdades colocan a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres.
- c) Cómo se construyen desde el nacimiento y no necesariamente son “naturales”.
- d) Cómo se sostienen y reproducen por medio de una serie de estructuras sociales y mecanismos culturales.

Igualdad de género: Se refiere a las normas, valores, actitudes y percepciones necesarias para alcanzar un estatus de igualdad entre mujeres y hombres sin neutralizar las diferencias que hay entre ellos. Es una relación de equivalencia entre las personas, partiendo de que todas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo.

Equidad de género: Es el tratamiento diferencial o acciones positivas a grupos de personas, hombres y mujeres, o mujeres u hombres, dependiendo de quienes sean los y las discriminados.

Estas acciones se implementan para poder finalizar con la desigualdad y fomentar la autonomía.

La equidad significa justicia: dar a cada quien lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Reconocer la diversidad sin que ésta signifique razón para la discriminación.

Enfoque de género: Es una alternativa que implica abordar primero el análisis de las relaciones de género, para basar en él la toma de decisiones y acciones para el desarrollo. Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. Reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y por lo tanto es susceptible de ser transformada. Toma en cuenta, además, las diferencias por clase, etnia, raza, edad y religión.

El enfoque de género permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las sociedades. Esto se concreta en condiciones de vida inferiores de las mujeres en relación con las de los hombres.

Hablar de género significa dejar de creer que los roles sociales y culturales asignados a hombres y mujeres son naturales.

El enfoque de género trata de humanizar la visión del desarrollo. El desarrollo humano debe basarse en la equidad de género.

Análisis de género: Es un proceso teórico/práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad.

El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas.

Tal análisis debe describir las estructuras de subordinación existentes entre géneros. El análisis de género no debe limitarse al papel de la mujer, sino que debe cubrir y comparar el papel de la mujer respecto al hombre y viceversa. Las variables a considerar en este aspecto son: división sexual y genérica del trabajo, acceso y control de recursos y beneficios, participación en la toma de decisiones. El análisis de género debe identificar:

- La división laboral entre hombres y mujeres (trabajo productivo y trabajo reproductivo).
- El acceso y control sobre los recursos y beneficios.
- Las necesidades específicas (prácticas y estratégicas) de hombres y mujeres.
- Las limitaciones y oportunidades.

Necesidades prácticas de género: Se refiere a las necesidades derivadas de las condiciones materiales de vida de hombres y mujeres en la comunidad.

Necesidades estratégicas de género: Son de largo plazo y consisten básicamente en la posibilidad de igualar y hacer equitativa la posición de género de hombres y mujeres en la sociedad.

- La capacidad de organización de hombres y mujeres para promover la igualdad.

Sostenibilidad: Refiere el acceso, uso y manejo adecuado de los recursos naturales, para asegurar la continua satisfacción de las necesidades básicas de hombres y mujeres para las generaciones presentes y futuras (de todo, para todos, todo el tiempo).

Patrón de comportamiento que asegure a cada una de las generaciones futuras, la opción de disfrutar por lo menos del mismo nivel de bienestar de sus antecesores. Se hace énfasis en la equidad intergeneracional del desarrollo.

Desarrollo sostenible: Se trata de un modelo de desarrollo centrado en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de la vida humana, sin rebasar la capacidad de carga de los ecosistemas de la Tierra, de manera que los beneficios de la naturaleza y la sociedad alcancen no sólo para las presentes generaciones sino para las venideras.

Integración económica de la conservación de los recursos naturales dentro de los procesos de desarrollo, a fin de asegurar la supervivencia del ser humano y de las demás especies. De ahí que se hace impostergable asentar el estilo de desarrollo sobre una base tridimensional: económica, social y ambiental, todas en una interacción dinámica y balanceada, evitando el despilfarro de la riqueza natural.

Género y desarrollo sostenible: Es un proceso de desarrollo que no solamente busca la satisfacción de necesidades básicas, sino también la participación de hombres y mujeres en la construcción de formas de interacción para asegurar la base de los recursos naturales, de tal forma que la población actual no comprometa la capacidad productiva, social y ecológica de las futuras generaciones con el propósito de satisfacer sus propias necesidades actuales.

Implica construir un modelo de vida social caracterizada por relaciones sociales, étnicas y genéricas equitativas y éticas y por un uso sostenible de los recursos de la Tierra, a fin de que los beneficios de la sociedad y la naturaleza alcancen para las presentes y futuras generaciones.

Los enfoques de género y desarrollo sostenible tienen principios claramente coincidentes:

- Están centrados en la condición humana, en las personas.
- Expresan preocupación por los problemas de la desigualdad y el poder en la sociedad.

- Postulan la participación activa y democrática de hombres y mujeres en la sociedad y específicamente en el proceso de desarrollo. Buscan mejorar la calidad de la vida humana de hombres y mujeres de las generaciones actuales y futuras.

Triple rol: Término usado para referirse a la participación femenina tanto en funciones productivas como reproductivas y de gestión comunal a la vez. Tradicionalmente este término se ha aplicado para visualizar la carga laboral de la mujer por su participación en los tres roles.

Bajo el enfoque de género el término se refiere al total de las actividades productivas, reproductivas (con excepción de la maternidad, que es inherente a la mujer) y comunitarias, que la mujer y el hombre desempeñan en la sociedad, sea ésta urbana o rural.

a) Actividades Productivas

Abarcan todas las tareas que contribuyen económicamente al hogar y a la comunidad, por ejemplo, cultivos y cría de ganado, fabricación de artesanías, empleo remunerado, transformación de materias primas, la producción de bienes y servicios para el autoconsumo y/o la comercialización.

b) Actividades Reproductivas

Es el conjunto de actividades que comprende el cuidado y el mantenimiento del hogar, incluyendo gestar y dar a luz, criar y educar los hijos, la atención a la salud, la preparación de los alimentos, la recolección de agua y leña, la compra de provisiones, los quehaceres domésticos y el cuidado de la familia. Estas actividades se consideran no económicas, generalmente no tienen una compensación monetaria y por lo general se excluyen de las cuentas nacionales de ingresos.

c) Actividades Comunitarias

Incluyen la organización colectiva de eventos sociales y servicios: ceremonias y celebraciones, actividades para el mejoramiento de la comunidad, participación en grupos y organizaciones, en actividades de la política local y de otra índole. Este tipo de trabajo no es considerado en los análisis económicos de las comunidades. Sin embargo, implica una considerable cantidad de tiempo voluntario y es importante para el desarrollo cultural y espiritual de las comunidades siendo además un vehículo para la organización de la comunidad y su autodeterminación. Tanto el hombre como la mujer se comprometen en este tipo de trabajo, aunque también en esta circunstancia, prevalece la división del trabajo por género.

Invisibilizarán de la mujer: El trabajo de la mujer es invisible porque sus actividades reproductivas (que requieren de tiempo y esfuerzo) no se valorizan monetariamente, además no suele reconocerse su participación en las actividades productivas o en actividades comunitarias. Contribuye a la invisibilizarán, la falta de información y estadísticas desglosadas por sexo.

Familia

a) Familia Nuclear

Grupo básico integrado en sentido primario, por el hombre, la mujer y sus hijos.

Tradicionalmente constituida por los cónyuges y los hijos/as en la cual hay una clara división genérica del trabajo que en la mayoría de los casos se ha considerado como, el hombre "proveedor" se involucra en el trabajo productivo y la mujer "ama de casa" asume el trabajo reproductivo y doméstico que no es valorizado, mientras que el productivo que ella hace, es invisible porque tampoco le es directamente retribuido en forma monetaria. Se distingue de la familia nuclear moderna, en la cual la mujer desarrolla también un rol productivo remunerado. Particularmente esto se observa en los centros urbanos.

b) Familia Extensa o Extendida

Grupo doméstico que incluye cualquier pariente además del padre, la madre o los hijos. En sentido amplio, también otros parientes se consideran parte de la familia.

Se presenta cuando varias familias nucleares comparten casa o terreno y están emparentadas. Hay gran cantidad de variantes en el mundo, pero generalmente se trata de hermanos casados o de padres con hijos casados compartiendo casa o solar. Este fenómeno social tiene fuertes implicaciones para el análisis de la producción campesina, ya que hay un intercambio continuo de mano de obra, tierra, agua, implementos de trabajo, animales y otros factores productivos entre las familias.

Jefe-jefa de hogar: Es aquella persona responsable del sostenimiento económico de la familia y de la toma de decisiones, dentro de la misma.

El rol de "jefe de hogar" ha sido tradicional y legalmente asignado al varón dando como resultado la formación de familias patriarcales, es decir encabezadas por un hombre como sostén principal.

Debido a fenómenos de tipo económico, cultural, social y político, esta situación ha ido modificándose y cada vez se hacen más comunes los hogares en donde la responsabilidad económica recae sobre la mujer como consecuencia de viudez, divorcio, migración temporal o definitiva de los compañeros de hogar en busca de trabajo.

Sensibilización en género

a) Sensibilización

Proceso de comunicación social, se basa en el manejo de emociones o sensaciones (superficiales y personales) para transmitir un mensaje. Se considera la percepción de las personas de acuerdo a patrones de conducta característica, estereotipos, conductas psicológicas, etc. en forma individual.

b) Sensibilización en Género

Implica un proceso que facilita generar un cambio de actitud en hombres y mujeres, respecto al reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura y que pueden ser modificables.

Concientización en género

a) Concientización

Proceso acompañado de la reflexión. Es un proceso de comunicación participativo, en el cual en base a la situación de los participantes o de la comunidad, con experiencias vivenciales y experiencia de campo y de las personas, se retroalimenta la información y se genera una doble vía de la misma. Implica la internalización de la información por las personas por medio de la reflexión.

b) Concientización en Género

Contiene elementos que permiten generar el entendimiento, respecto a que existen diferencias y desigualdades genéricas entre hombres y mujeres, determinadas por la sociedad y la cultura en un tiempo y lugar determinado.



Metodología de trabajo pedagógico de género: Se utiliza el enfoque de una pedagogía de género que trata de llegar a la transformación particular de cada persona en este proceso, como se trata en cualquier proceso pedagógico; es la transformación que se encamina a lograr cambios sociales y culturales.

La pedagogía de género, reconoce que hay características diferentes en los hombres y en las mujeres; que son históricas, modificables y su filosofía se encamina a lograr transformaciones en las relaciones entre géneros para construir la democracia y el desarrollo personal y equitativo de las mujeres y de los hombres. Ese es el enfoque filosófico y político del enfoque de género.

Información desglosada por sexo: Se entiende como desagregar documentación e información sobre hombres y mujeres, relacionada con metas y resultados de un proyecto o actividad específica, a fin de lograr la valorización, transparencia y visibilidad del aporte económico y social de ambos.



LA HERRAMIENTA CLAVE PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO: EL ANÁLISIS DE GÉNERO

**EXTRAÍDO Y MODIFICADO DE HERRAMIENTAS
PARA CONSTRUIR EQUIDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES, PROYECTO PROEQUIDAD**

El análisis de género, es la herramienta básica, con la cual, si es aplicada correctamente puede guiar un trabajo en la incorporación de la perspectiva de género.

Existen varias personas que han escrito y reflexionado sobre el tema, pero para presentar el tema en forma sencilla y simple se ha elegido modificar de la fuente más arriba mencionada.

La herramienta de análisis de Género es útil para la realización del diagnóstico de los elementos que componen una realidad, a fin de visualizar diferencialmente las necesidades, intereses y problemas específicos de las mujeres y de los hombres en sus comunidades o desde el área de análisis tomado. La aplicación de esta herramienta, puede contribuir a detectar cuáles son los componentes que afectan inequitativamente a hombres y mujeres frente en situaciones específicas.

Permiten profundizar el conocimiento sobre la población, en más detalle, observando y analizando aquello que queda oculto, simplemente por carecer de una herramienta de análisis que haga ver las inequidades.

Al poder visualizar las inequidades, se pueden analizar con mayor precisión el impacto de las acciones, proyectos, programas y políticas públicas aplicadas en la zona o área de estudio. Y de igual manera, si se corrigen estas inequidades a futuro puede ser que estas acciones, proyectos, programas y políticas públicas puedan beneficiar en forma equilibrada a toda la población en forma igualitaria pero con necesidades diferentes.

Una vez aplicado el Análisis de Género, es posible determinar los problemas que deben integrarse a la planeación para superar las inequidades, entre las mujeres y los hombres.

La herramienta del análisis de género, debe ser aplicada por personas sensibles a la temática. Requiere de una aplicación secuencial de las fases, que se presentan a continuación.

1. Descripción de actividades
2. Ámbitos de interacción
3. Perfil de acceso y control
4. Necesidades prácticas e intereses estratégicos
5. Factores influyentes en relaciones de género

Fases del análisis de género

Preguntas disparadoras para iniciar el análisis:

1. Descripción de la distribución de actividades entre las mujeres y los hombres de la comunidad:

Aplicando las siguientes preguntas se podrá reflexionar al respecto

- ¿Quién hace qué?
- ¿Cómo organizan su tiempo las mujeres y cómo los hombres?
- ¿Cómo se pueden caracterizar las actividades asignadas a las mujeres y las asignadas a los hombres?
- ¿Qué implica para la zona o área donde habitan las personas la división del trabajo?
- ¿Cuáles actividades, relacionadas con el objetivo del proyecto, programa, realizan las mujeres y cuáles los hombres?

2. Análisis de las actividades, según ámbitos de interacción:

- ¿Cómo participan las mujeres y los hombres en los diferentes ámbitos de interacción?
- ¿Cómo es valorada la actividad de las mujeres y de los hombres en cada ámbito de interacción?
- ¿Qué estereotipos existen sobre la participación de las mujeres y de los hombres en cada ámbito de interacción?
- ¿Qué efectos sobre la vida de mujeres y hombres, así como sobre el bienestar de la comunidad, tiene esta distribución?

3. Análisis del acceso y el control de recursos y beneficios:

- ¿Con qué recursos cuentan las mujeres y los hombres para el desempeño de sus actividades?
- ¿Qué recursos provee el proyecto y a quién?
- ¿Quién y cómo se beneficia de los recursos que provee las actividades, proyecto, programa o políticas?
- ¿Quién toma las decisiones con respecto a los recursos y a los beneficios que provee el proyecto, programa o política?
- ¿Qué inequidades hay entre las mujeres y los hombres, con respecto al acceso y control de recursos y beneficios?

4. Análisis de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos:

- ¿Cuáles son las principales necesidades de las mujeres y de los hombres, derivadas de sus roles en la comunidad?
- ¿Qué satisfaría esas necesidades?
- ¿Qué se requeriría para transformar los roles tradicionales de hombres y de mujeres, y para lograr una mayor equidad?
- ¿Cómo lograr una mayor participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones relacionadas con el proyecto, programa o política?
- ¿Cómo ampliar las opciones de desarrollo personal de las mujeres y de los hombres?
- ¿Qué actividades se podrían incorporar al proyecto, dentro de su objetivo, para responder a estas necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera diferencial?

Respondiendo cuidadosamente las preguntas hechas más arriba se pueden determinar los problemas identificados desde el enfoque de género. Pudiéndose de esta manera, determinan los puntos claves que deben ser tomados en cuenta para que el proyecto, programa o política pueda responder en forma diferenciada pero eficiente las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

El enfoque de género muestra que las diferencias entre mujeres y hombres son cambiantes y que, en los últimos años sus relaciones se han transformado.

El fenómeno se ha caracterizado por el aumento de la figuración de la mujer y por una variación favorable de su significación dentro de la sociedad. A pesar de esto, el enfoque de género muestra también, que hacia la mujer existe aún una profunda subvaloración, en lo que se refiere a su participación e importancia.

Las actuales relaciones de género, exige una reconstrucción del ordenamiento simbólico de lo femenino y de lo masculino en la interacción social.

Una vez que se tienen bien identificado los problemas de la comunidad a través de la identificación de necesidades prácticas e intereses estratégicos de hombres y de mujeres, se deben visualizar y orientar estrategias hacia una transformación más estructural del sistema de relaciones masculino-femenino, cuyo fundamento sea la equidad en la diferencia.

Para poder orientar estrategias efectivas al público meta identificado se debe hacer una planeación con perspectiva de género, la cual apunta a una reestructuración de los supuestos teóricos, las metas y los indicadores de éxito de los proyectos, programas y políticas, y no solamente al reordenamiento de la distribución de los recursos y beneficios que generen.

Es necesario, entonces, proponer un modelo de desarrollo que no fije su objetivo en la producción de bienes materiales y en el consumo, y que asuma la responsabilidad de generar un mejoramiento integral de la calidad de vida de todas las personas,

potenciando también la satisfacción de las necesidades de afecto, creatividad, participación, ocio, libertad e identidad, entre otras.

El establecimiento de metas, objetivos y logros para trabajar por una transformación cultural y por una reconstrucción de identidades masculina y femenina, no se puede realizar de la misma manera que se utiliza para las transformaciones de tipo material (empleos, niveles educativos, posiciones de poder), que son de carácter claramente previsible y cuantificable. Es necesario generar un proceso permanente de reflexión y de creación de nuevas formas de relación entre hombres y mujeres, respetando siempre sus identidades y realidades y esto implica construir procesos cada vez más amplios de autonomía, generación de poder, participación y organización.

La totalidad de lo expuesto implica una concepción de sociedad, en la cual no se reclamen privilegios por ningún concepto y en la que se valore la diversidad, no como un mal necesario, sino como la principal riqueza y atractivo de las relaciones humanas, sociedad a la que correspondería una forma de organización social con una democracia participativa, consolidada tanto en los niveles macro como micro sociales, a través de mecanismos adecuados para la concertación fructífera, pacífica y equitativa de los diferentes intereses.

La Herramienta del Análisis de Género, constituye la base teórica para la aplicación del enfoque de género a la planeación de proyectos, programas y políticas.

Este tipo de análisis permite introducir las categorías a través de las cuales es posible evidenciar las diferencias entre las mujeres y los hombres, en cuanto a su situación social, sus necesidades e intereses, y su acceso y control de recursos y beneficios.

Son útiles para que las personas que deben planificar acciones, proyectos, programas o políticas, ya que se queda al desnudo una realidad pocas veces analizada.

Ahora, más al detalle:

- a) ¿Qué son ámbitos de interacción?
- b) ¿Qué son roles de género?
- c) Género y ámbitos de interacción
- d) ¿Qué es género?
- e) Factores influyentes en relaciones de género
- f) Condición y posición
- g) Necesidades prácticas e intereses estratégicos
- h) Acceso y control de recursos y beneficios

A) ¿QUÉ SON ÁMBITOS DE INTERACCIÓN?

Para lograr sistemas sociales que favorezcan la equidad entre las mujeres y los hombres, han encontrado útil caracterizar los grupos humanos -según la forma como se organizan para realizar actividades- en cinco grandes ámbitos de interacción:

ÁMBITO DE INTERACCIÓN REPRODUCTIVO

ÁMBITO DE INTERACCIÓN PRODUCTIVO

ÁMBITO DE INTERACCIÓN COMUNITARIO

ÁMBITO DE INTERACCIÓN POLÍTICO

ÁMBITO DE INTERACCIÓN CULTURAL

Ámbito de interacción reproductivo:

Comprende todas las interacciones que un grupo realiza para desarrollar actividades que conduzcan a la supervivencia de la especie y a la recuperación del potencial de trabajo de todos los miembros de la unidad social básica (hogar).

Incluye acciones tales como la reproducción, la crianza, la alimentación, el cuidado de la salud, el descanso, el apoyo afectivo y la organización del hogar.

Ámbito de interacción productivo:

Comprende todas las interacciones que el grupo realiza con el objeto de transformar la naturaleza y producir bienes y servicios para consumo e intercambio. Generalmente, son las actividades reconocidas como trabajo, y que contribuyen al ingreso familiar, siendo -casi siempre- recompensadas con un salario.

Ámbito de interacción comunitario:

Comprende todas las interacciones que realiza el grupo, orientadas a mantener las condiciones básicas de funcionamiento y de bienestar del grupo social en su conjunto. Agrupa las actividades colectivas que procuran la obtención de servicios y el fortalecimiento de las organizaciones sociales de base, así como las actividades de negociación entre diversos grupos de la comunidad y el Estado.

Ámbito de interacción político:

Comprende las interacciones que el grupo realiza para adquirir y manejar poder, así como la forma de organización para tomar decisiones concernientes a toda la sociedad o a grupos de ella. Incluye actividades que se ejecutan en los niveles directivos o de representación de las diferentes organizaciones de la sociedad:

Partidos políticos, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de base y organizaciones gremiales, además de las que se realizan en todas las instancias de decisión de la administración pública, tanto en los niveles nacionales como en los locales, y en las ramas ejecutiva, legislativa y judicial.

Ámbito de interacción cultural

Comprende todas las interacciones que el grupo realiza para producir, mantener y controlar los ideales de vida, los valores, las creencias y las normas del grupo social. Reúne las actividades de socialización, de aculturación, de generación de opinión pública, y de orientación y de manejo ideológico, a través de múltiples medios, tales como la crianza, la educación formal, los medios masivos de comunicación, y las expresiones de la cultura popular, entre otras, ritos y fiestas.

B) ¿QUÉ SON ROLES DE GÉNERO?

Rol es el conjunto de asignaciones relacionadas con la forma de ser, de sentir y de actuar, que un grupo social señala a las personas que lo componen y, a la vez, es la forma como esas personas asumen y expresan en la vida cotidiana esas asignaciones.

En todas las sociedades actuales, la organización y el funcionamiento del grupo humano implican el desempeño de múltiples roles. No existe ningún grupo en el que todos sus integrantes desempeñen todos los roles. A medida que el grupo crece, aumenta la cantidad de roles y se produce una cada vez mayor diferenciación de éstos.

Los criterios que sirven para diferenciar los roles en una sociedad (especialización) son variados y, por lo general, no actúan aisladamente, sino que lo hacen

interactuando con otros. Algunos de los más utilizados son los de raza, edad, etnia, religión, clase social, preferencia sexual y afiliación política.

Y, si bien, todos los criterios anteriores son comunes a la mayoría de las sociedades occidentales de la actualidad, el más utilizado universalmente para hacer diferenciaciones, es el de género. En casi todas las sociedades, la diferenciación social de roles, se hace entre los que corresponden a las mujeres y los que corresponden a los hombres.

Analizado desde la perspectiva de un desarrollo humano integral y equitativo, este proceso de asignación de roles, que generalmente es aceptado como necesario para el crecimiento y el progreso de las sociedades, presenta la grave falla de ir acompañado por un proceso simultáneo de valoración diferencial entre unos roles y otros, que, en consecuencia, lleva a la subordinación de unos grupos a otros, dentro de la sociedad.

En el análisis social, el concepto de roles de género es fundamental para comprender cuatro procesos que se interrelacionan en la actuación social cotidiana. De la transformación de esos procesos, que se explicarán en seguida, depende en gran parte el avance hacia una sociedad más equitativa.

El proceso mediante el cual, el hecho de ser hombre o de ser mujer, se asocia «naturalmente» con algunas actividades, potencialidades, limitaciones y actitudes.

Ejemplo: Los hombres son inteligentes, buenos dirigentes, expresan poco el afecto y son muy activos sexualmente, mientras que las mujeres son intuitivas, creativas, buenas educadoras y expresan mucho el afecto.

El proceso -correlativo al anterior- mediante el cual algunas actividades o expresiones se clasifican, también «naturalmente», como masculinas o como femeninas.

Ejemplo: «Llorar es de niñas», «la agresividad es masculina», «conquistar es de hombres» o «la sensibilidad es femenina».

El proceso mediante el cual, los grupos sociales valoran de manera diferencial las actividades identificadas como «masculinas» o como «femeninas».

Ejemplo: El poder político (que se identifica como masculino) es altamente valorado, mientras que la crianza de los niños (que se identifica como femenina) es poco valorada.

El proceso mediante el cual la misma actividad es valorada en forma diferente, dependiendo de si es realizada por un hombre o por una mujer.

Ejemplo: Si quien cocina es una mujer, se trata de una cocinera, mientras que si quien cocina es un hombre, se trata de un chef; si quien llora es una mujer, es porque es sensible; si quien llora es un hombre, es porque tiene un carácter débil.

C) GÉNERO Y ÁMBITOS DE INTERACCIÓN

Las actividades concretas asignadas a las mujeres y a los hombres, varían de un grupo a otro -hasta el punto que actividades consideradas como femeninas en unos grupos son consideradas como masculinas en otros-, sin embargo, es posible afirmar que existen unas tendencias generales de asignación de actividades en la mayoría de los grupos.

Reconocer esas tendencias permite analizar, comprender y proponer transformaciones en la relación entre género y ámbitos de interacción predominante en la mayoría de las sociedades occidentales.

En la actualidad la tendencia más importante en la relación entre género y ámbitos de interacción es la tendencia al cambio. Es posible afirmar que en los últimos 50 años se ha producido la transformación más radical de toda la historia de la humanidad, en lo que se refiere a la relación mujeres-hombres. El cambio

fundamental ha residido en la aparición de un nuevo sujeto social: «la mujer».

Estas transformaciones, que han estado signadas por conflictos y contradicciones, y que afectan la estructura social en su esencia, han sido producto de grandes esfuerzos, principalmente de las organizaciones de mujeres y de cada mujer en su cotidianidad.

A pesar de los grandes cambios operados y de la tendencia hacia la equidad, todavía subsiste -y tal vez, por varias generaciones más- una serie de constantes en la relación género-ámbitos de interacción:

Sigue existiendo una fuerte división entre los roles de las mujeres y los de los hombres, y una valoración social desigual para los diferentes ámbitos de interacción.

La transformación se ha operado, en gran medida, debido a que las mujeres han asumido actividades y funciones tradicionalmente clasificadas como masculinas. Sin embargo, aún muy pocos hombres asumen actividades y funciones tradicionalmente clasificadas como femeninas. En la práctica, esto ha llevado a producir una sobrecarga de trabajo para la mujer, llegando al punto de generar lo que muchos autores llaman la «triple jornada» de las mujeres.

Todavía son mucho mejor valoradas y recompensadas las actividades que son desempeñadas, en su mayoría, por hombres, que las que son desempeñadas, en su mayoría, por mujeres.

Existen dos ámbitos de interacción particularmente difíciles de transformar: **el primero es el reproductivo**, que continúa considerándose de responsabilidad casi exclusiva de las mujeres, y que es poco valorado y no tiene remuneración; **el segundo es el político**, desde el cual se efectúa el ordenamiento general de la sociedad y que, casi en su totalidad, es de dominio masculino (90%).

En el ámbito productivo, hombres y mujeres se desempeñan por igual, pero el trabajo de los hombres tiende a ser remunerado, y además mejor remunerado que el de las mujeres, a ser más estable, a estar más vinculado a la economía formal

y a posiciones de decisión, mientras que el trabajo de las mujeres tiende a no ser reconocido como remunerable y, si lo es, no es tan bien remunerado como el del hombre, es más inestable, está más vinculado a la economía informal y, por lo general, a posiciones subordinadas.

En el ámbito comunitario hay una tendencia a que las mujeres sean la mayoría en todas las labores de ejecución y presencia diaria, mientras que para los hombres, la tendencia es a ocupar posiciones de liderazgo o ligadas al manejo económico.

En el ámbito cultural se mantiene muy firme la tendencia a que los hombres generen la ideología y la normatividad en los niveles macrosociales del Estado y en las grandes instituciones, actuando a través de los canales de difusión masiva, mediante la utilización de recursos escritos o audiovisuales. Mientras tanto, hay una tendencia a que la mujer actúe en lo cotidiano micro social, a través de la comunicación oral directa.

D) ¿QUÉ ES GÉNERO?

La primera y fundamental referencia que se hace sobre una persona, se basa en sus características biológicas.

Igualmente, habrá diferencias con respecto al lugar que esa persona ocupará en la familia, al tipo específico de contacto físico que se tendrá con ella, a la forma particular como se le mostrará afecto y a las expectativas específicas que habrá sobre ella.

De la misma manera, esta cadena de asociaciones determinará -dependiendo de si se trata de un niño o de una niña, de un joven (hombre o mujer), de un hombre adulto o de una mujer adulta- cuáles actividades le corresponden, cuáles no, y cómo puede desarrollarlas.

Este proceso, en el cual se asocia a las personas con una serie de características, de expectativas y de oportunidades particulares -dependiendo de su sexo biológico-, así como la apropiación que cada persona hace de éstas (identificación), es lo que llamaremos el sistema sexo-género.

La categoría «género», abarca el conjunto de características, de oportunidades y de expectativas que un grupo social asigna a las personas, y que éstas asumen como propio, basándose en sus características biológicas, en su sexo.

El género de una persona es, esencialmente, una construcción social -no natural- que varía de un grupo social a otro y de una época a otra. Se construye mediante procesos sociales de comunicación y a través de manejos de poder, y es transmitido a través de formas sutiles, durante los procesos de crianza y educación.

Las relaciones de género son dinámicas y susceptibles de transformarse a través de la interacción humana.

Lo que un grupo social permite, promueve y espera de las mujeres, siempre estará relacionado con lo que permite, promueve y espera de los hombres, y viceversa. La categoría "género", aborda esta dinámica de interdependencia y permite comprender si en un grupo social determinado estas relaciones son de complementariedad, subordinación o equidad.

E) FACTORES INFLUYENTES EN LAS RELACIONES DE GÉNERO

Las relaciones entre los hombres y las mujeres varían a través del tiempo y en los diferentes grupos sociales. También cambian las definiciones de lo masculino y de lo femenino y las formas como las personas asumen su identidad como hombres o como mujeres.

Este es un proceso dinámico, permanentemente atravesado por tensiones y por conflictos. Sin embargo, cada época y cada sociedad, tiene una vivencia de lo que son en su entorno lo femenino y lo masculino, percibiéndolos como algo «natural», como si fueran lo «correcto» y lo «normal».

En el proceso de construcción y de mantenimiento de la dinámica de las relaciones entre los géneros, actúan muchos factores, de manera compleja. Este proceso suele pasar desapercibido, ya que se desarrolla en la cotidianidad, creando un tejido profundo y difícil de observar objetivamente.

Algunos ejemplos de factores influyentes que pueden identificarse en el contexto:



Comunicacionales

Ampliación del acceso a modelos diversos de organización social, a través de los medios masivos de comunicación.



Económicos

Transformaciones macro en el esquema económico, como la Apertura Económica, o más locales, como el cambio en las actividades productivas de una región o zona, que transforma la división tradicional del trabajo entre los hombres y las mujeres.



Políticos

Cambios en la organización del Estado y en la relación entre éste y la sociedad civil, participación ciudadana.



Ambientales

Cambios en las condiciones nacionales o locales en la relación entre los seres humanos y la naturaleza, que crean cambios de vida, tales como diversificación en actividades productivas, desplazamientos masivos y conflictos de intereses.



Demográficos

Procesos como la migración, la urbanización o la reducción de las tasas de natalidad.



Legales

Cambios en la Constitución o en diversas leyes.



Educativos

Cubrimiento de los diversos niveles educativos, cambios en los esquemas de elección de áreas profesionales o de capacitación.



Religiosos

Transformaciones en la doctrina religiosa dominante -el catolicismo- e ingreso de nuevas corrientes religiosas que traen otras propuestas sobre aspectos de las relaciones de género.

F) CONDICIÓN Y POSICIÓN

Los proyectos de desarrollo se centran en la búsqueda de soluciones a problemas relacionados con el bienestar material de una población, entiéndase, que se ocupan de lo que se denomina **condición de la población**.

Puede tratarse de proyectos para dotar del servicio de agua a una comunidad, para construir infraestructura, para prestar servicios de salud, otros.

Otro grupo de proyectos trabaja aspectos relacionados con la estructura de **poder al interior de un grupo social**. Estos son proyectos que buscan fortalecer la participación de grupos sociales que tienen escaso poder de negociación o que son discriminados por alguna razón. También, son proyectos que trabajan en el campo de las actitudes, a través de estrategias de comunicación o de reflexión. Esto significa que abordan lo que se denomina **posición de las personas** o de los grupos en la sociedad.

Los límites entre la posición y la condición no son absolutamente nítidos, ya que se trata de categorías pertenecientes a una realidad que es dinámica y que está en permanente construcción.

En una comunidad determinada, la condición de los hombres y de las mujeres puede ser, en general, la misma. Sin embargo, la vivencia de esta condición, las posibilidades de mejorarla y las necesidades derivadas de ella, son diferentes para los hombres y para las mujeres, debido a que ambos tienen diferentes grados de poder, es decir, a que ocupan posiciones distintas en la sociedad.

Todo proyecto de desarrollo afecta en forma distinta la condición de los hombres y la de las mujeres a quienes va dirigido, aún si no se lo propone explícitamente.

Igualmente, un proyecto puede afectar positiva o negativamente la posición de las mujeres, aunque no se lo proponga en sus objetivos. Por ejemplo, prestar asistencia técnica a una comunidad campesina, sin tomar en cuenta las necesidades de las



mujeres, en lo que tiene que ver con su horario y con su estilo de aprendizaje, puede marginarlas y aumentar su desventaja frente a los hombres en el terreno del conocimiento, del reconocimiento social y del acceso a otros espacios de interrelación. Igualmente, también puede haber repercusiones negativas sobre la condición de las mujeres, al no darles oportunidad de adquirir habilidades productivas y de mejorar sus ingresos.

Algunos enfoques de trabajo con la mujer, plantean que el mejoramiento de las condiciones materiales de ésta, conduce -por extensión- a la transformación de su posición, con respecto a la de los hombres. En consecuencia, el cambio en lo que se refiere a las relaciones de poder entre hombres y mujeres, no se trabaja explícitamente.

Por el contrario, el enfoque planteado parte de la afirmación de que es necesario focalizar los aspectos de la posición de las mujeres y realizar acciones específicas, conducentes a transformarla.

De lo anterior se deduce que, para resolver la situación de subordinación de las mujeres, no es suficiente que éstas tengan condiciones de igualdad económica con los hombres, sino que es necesario acompañar ese tipo de igualdad, con procesos de independencia, de autonomía, de libre opinión y expresión, y de autoestima.

Cualquier cambio en la posición de las mujeres con respecto a la de los hombres, cuestiona las estructuras de poder existentes; este cuestionamiento genera conflictos que deben preverse y ser tenidos en cuenta en los procesos de planeación.

G) NECESIDADES PRÁCTICAS E INTERESES ESTRATÉGICOS

Establecer una diferenciación entre las **necesidades prácticas y los intereses estratégicos**, permite comprender la compleja dinámica de las relaciones de género, y de los procesos que se requieren para transformarla.

Muchas de las iniciativas satisfacen necesidades prácticas de los hombres y de las mujeres a los cuales van dirigidos, pero no se plantean acciones de identificación y de satisfacción de intereses estratégicos, que permitirían transformar las causas que subyacen, frecuentemente, a las carencias de tipo material.

Las necesidades prácticas varían, notoriamente, de una clase social a otra. No sucede lo mismo con los intereses estratégicos, ya que éstos responden a la reflexión sobre un problema común de relaciones de poder desigual entre los géneros y que conduce a diversas formas de discriminación. Esto no quiere decir que todas las mujeres tengan una experiencia igual de su posición en la sociedad ni que esa experiencia se transforme a través de los mismos medios para todas las mujeres, sino que su origen y su dinámica es bastante homogénea en el caso de todas éstas.

¿Primero lo práctico o primero lo estratégico?

Algunas veces se plantea que un cambio en las condiciones materiales, necesariamente conduce a replantear las relaciones de poder, al interior de un grupo social. Esta suposición no se ha cumplido en el caso de las mujeres pues, en general, se observa que a pesar de que éstas hayan experimentado cambios en su nivel económico, esto no ha llevado a cuestionar el poder al interior de las relaciones entre los géneros.

La satisfacción de las necesidades prácticas es considerada de carácter urgente, y esto hace que los intereses estratégicos sean aplazados, con la idea de que son secundarios.

El enfoque de género no jerarquiza lo práctico y lo estratégico, sino que tiene en cuenta sus diferencias, ya que cada uno implica abordajes y acciones diferentes y simultáneas, que deben considerarse en la planeación del desarrollo.

Determinar cuáles son, tanto las necesidades prácticas como los intereses estratégicos, de los hombres y de las mujeres, debe constituirse en un proceso participativo, pues esto hace parte del proceso de trabajo con un grupo y lo orienta hacia la transformación de las relaciones entre los géneros.

¿Cómo trabajar los intereses estratégicos?

Se recomienda aplicar acciones específicas, útiles para trabajar en el logro de los intereses estratégicos.

Realizar un diagnóstico de género, antes de iniciar actividades concretas, proyectos o programas. Esto supone la identificación y definición inicial del problema, objetivos y sus estrategias, de manera participativa -permitiendo y estimulando la expresión diferencial, tanto de las necesidades como de los intereses de los hombres y de las mujeres- y parte de un análisis de la participación en los diferentes ámbitos de interacción por género, seguramente se podrán identificar intereses estratégicos de las mujeres y de los hombres, referentes al temas particulares permitir, incluso, la negociación de intereses más generales.

Identificar organizaciones e iniciativas de mujeres existentes en la zona del proyecto, garantizar su participación y apoyar su fortalecimiento.

Identificar las organizaciones sociales con visibilidad y poder que existen en la comunidad y buscar la participación equitativa de las mujeres en ellas.

Crear espacios de diálogo y de negociación con los hombres de la comunidad, para que tomen conciencia de su papel en las relaciones de género, así como de la necesidad de su participación en cualquier proceso de transformación.

Trabajar en procesos alternativos de comunicación, que propongan nuevos modelos y cambios en la vida cotidiana, tendientes al logro de la equidad en las relaciones entre los géneros.

H) ACCESO Y CONTROL DE RECURSOS Y BENEFICIOS

Visto que existe una diferencia entre las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de mujeres y hombres, su satisfacción debe realizarse también, de manera diferencial.

Todo aquello que satisface cualquier necesidad humana se denominarán recursos.

Estos recursos pueden analizarse con respecto a los ámbitos de interacción en los que actúan las mujeres y los hombres, y con respecto a su desarrollo personal.

Para visualizar algunos recursos, se nombran ejemplos:

Ámbito	Recursos
En el ámbito productivo	Acceso a la tierra, equipos de trabajo, crédito, capacitación, empleo, oportunidades económicas y tiempo laboral flexible.
En el ámbito reproductivo	Facilidades para el cuidado de los niños, niñas, facilidad para realizar oficios domésticos (preparación de los alimentos y el lavado de la ropa), condiciones adecuadas de vivienda, servicios de salud familiar, tiempo, espacios de recreación y alimentación adecuada.
En el ámbito comunitario	Información, espacios de expresión, habilidad para la organización, tiempo y organizaciones democráticas.
En el ámbito político	Información, habilidad para el liderazgo, espacios de negociación, medios de expresión y de opinión.
En el ámbito cultural	Educación, libertad de expresión, condiciones para expresiones culturales diversas y medios de comunicación alternativos.
En el campo del desarrollo personal	Capacidad para expresar intereses propios, espacios de comunicación, recreación, tiempo libre, estímulos para desarrollar la creatividad, y espacios lúdicos.

En el marco del presente abordaje se diferencian los recursos de los beneficios.

- **Los recursos** son los satisfactores -de cualquier tipo- se pone a disposición de la población, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos. Ejemplo: capacitación, créditos, asistencia técnica, materiales, otros.
- **Los beneficios** son los satisfactores -de cualquier tipo- que quedan a disposición de la población después y como resultado directo de la acción del proyecto. Ejemplo: redistribución de poder, independencia económica, fortalecimiento de organización, otros.

H) EL ACCESO Y EL CONTROL DE RECURSOS

Cuando se refiere a acceso a los recursos, este puede ser de diversa índole. Puede ser:

- **Esporádico** y depender de agentes externos, que deciden cuándo y cómo suministrarlo, o
- **Estar disponible** de manera continua y depender de la decisión personal.

En el caso de estar disponible, se habla de control de recursos; control que está relacionado con la dimensión del poder en la sociedad: quien tiene el control de los recursos tiene el poder y viceversa.

Para los proyectos de desarrollo -en especial, si abordan el problema de la equidad entre los géneros- esta distinción entre acceso y control es fundamental, ya que frecuentemente, el problema no está únicamente en la falta de acceso de las mujeres a determinados recursos, sino también en su limitada posibilidad de decidir sobre dichos recursos, es decir, de tener el control.

Esta distinción, también constituye un elemento importante para hacer el análisis del tipo de desarrollo que está promoviendo un proyecto, pues, solamente si genera participación, autonomía y poder en su población meta, estará trabajando el nivel de control. Si no es así, tan sólo se constituirá en proveedor de bienes y de servicios, sin llegar a incidir sobre los factores que mantienen los patrones sociales tradicionales de acceso.

ACTITUDES NEGATIVAS FRECUENTES ANTE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

En esta sección, se pretende mencionar aquellas situaciones negativas vivenciadas por las personas que trabajan por la incorporación del enfoque de género, con personas que aún no conocen de él y que tiene un concepto errado de lo que es género.

En mesas de trabajos, habitualmente cuando se quiere abordar o iniciar procesos con la temática de género, con un grupo que no es sensible a la temática social, por lo general, demuestran algunas actitudes negativas, que se repiten sistemáticamente, ejemplo de algunas de ellas se mencionan a continuación:

Situación,

Se presenta el abordaje de género o se menciona en la agenda que se abordará, y ocurre lo que sigue:

A nivel personal

- Se ridiculiza el tema,
- Una persona del grupo, hace un chiste respecto al tema, y al final dice: Realmente aquí se valora lo que hacen las mujeres o si no, “aquí mandan las mujeres”, nosotros solo decimos “Sí”,
- No se le da la importancia necesaria y se toma el tema como un capricho solo de mujeres,
- No se admiten las desigualdades y las inequidades,
- La persona hace referencia de que en su entorno está todo bien, que las inequidades y desigualdades están fuera de su entorno o institución.

A nivel institucional

- No figura el tema en la agenda de la institución,
- No se le da un presupuesto adecuado,
- Carece de personal o no cuenta con personal calificado,

- La instancia de género carece de fuerza en el organigrama,
- Se crea solo por requerimiento internacional o por otras presiones externas a la institución.

A nivel de proyectos

- Se trabaja el abordaje de género cuando el proyecto ya está en marcha, no desde la planificación.
- Jerárquicamente la persona designada a llevar el tema adelante, queda como satélite y tiene la responsabilidad de trabajar el abordaje sola,
- Se trabaja el abordaje, solo porque tiene que estar y la institución financista lo solicita, todos y todas saben que se debe abordar el enfoque, pero no les parece importante,
- Todos y todas creen que es una carga, pérdida de recursos y esfuerzos, no asumen el beneficio que les puede brindar al interior del proyecto y para con el público meta del proyecto.

En Paraguay, suelen ocurrir estas actitudes y se repiten sistemáticamente en mesas de trabajo. Se debe comprender que estas actitudes, están atadas a una fuerte cultura machista, donde se tiene la idea de que la mujer está para servir a su entorno y que los temas que ella lleva adelante no son de importancia real para la sociedad.

Otra interpretación recurrente es, la de que los temas de género son solo temas de mujeres, por eso, cuando se aborda el tema en reuniones o mesa de trabajo, los varones se sienten incómodos y excluidos.



Recuerde...

Usted es una persona que tiene el potencial de ser “un factor de cambio positivo” y también puede ser la persona que aclara conceptos errados...

Algunos consejos al abordar el enfoque de género y percibir actitudes como las mencionadas:

- Hacer caso omiso al comentario,
- Proseguir con la presentación sin tomar el comentario como algo personal,
- Explicar claramente lo que es el concepto y lo que no es,
- Aclarar, que esto es un abordaje serio como cualquier otro tema que te toca en la mesa,
- Aclarar que lo planteado se merece todo el respeto, así como usted ha respetado y escuchado atentamente los temas anteriores presentados en la reunión o mesa de trabajo,
- En el caso de una persistente resistencia y ridiculización del tema, agregar que lo planteado no es un tema de mujeres “sino de justicia social” a fin de lograr la equidad tanto para hombres como mujeres.

Consejo esencial, nunca tomar los comentarios como algo personal, recordar que son actitudes culturales, por falta de conocimiento acabado del tema.

¿QUÉ SE DEBE TRABAJAR EN LAS INSTITUCIONES? ¿EXISTE UNA CULTURA INSTITUCIONAL?

Una cuestión muy resaltante a tener en cuenta, es que el abordaje del enfoque de género, cuestiona en sí a la persona, donde no se puede separar lo teórico, del mismo cuestionamiento personal, no se puede aprender y enseñar, sin cuestionarlo al interior de la persona.

Toda persona adulta, tiene ya un concepto formado del tema, habiéndolo cuestionado o no a su interior. El concepto se va formando por socialización o por conceptos aprendidos de la experiencia misma.

He allí la razón, por la cual al hablar del abordaje del enfoque de “género”, las personas tienen reacciones diferentes. Se debe recordar, que al tener un desconocimiento acabado del tema, las personas adultas tienen una idea de que se puede tratar, entonces, de por sí ya existe “Un concepto”, en el caso que no sea un concepto acertado, lo que se debe hacer es “de – construir” el concepto existente y volver a “construirlo” en forma correcta, es por eso que aprender para los adultos es un proceso más largo, pues ya tienen formado un concepto, el cual puede estar cerca de la definición del concepto o puede estar muy lejos de él.

Entonces, si el objeto del trabajo, el querer “acompañar” la incorporación del enfoque de género a una institución, ya sea gubernamental o no, puede ser de la sociedad civil o una organización de base, lo que se debe trabajar más intensamente es la Cultura institucional.

Es importante tener en cuenta, que en toda institución donde se quiera abordar el tema de género o se pretenda incorporarlo, antes que nada, ya existió una “Cultura institucional” interna.

¿A qué se llama cultura institucional?

Bueno, para poder entender lo que es la cultura institucional, primero es bueno saber que son “Las instituciones”.

Entonces, se puede decir que:

Las instituciones son... sistemas complejos, que fueron creadas para el logro de propósitos y objetivos. Están dotadas de los medios necesarios para hacer poder cumplir con los objetivos previstos.

Los elementos constitutivos de estos sistemas e instituciones están en interdependencia, en interacción, lo cual hace que tengan incidencia en su entorno inmediato y sean capaces de generar efectos en el entorno más mediato. A su vez, el entorno “exterior” afecta el devenir de las instituciones.

En las instituciones operan tensiones entre lo individual y lo colectivo, lo interno y lo externo (contexto), lo formal y lo informal, y entre sus subsistemas internos.

Al leer lo anterior, que ya de por si plantea toda una complejidad, imaginar que se quiere, adentrar a la complejidad identificada, otra complejidad propuesta, que es el abordaje de la “perspectiva de género”, no se ve como una tarea incluida sin sentido, al contrario, se debe incluir con todos los sentidos posibles.

Entonces, imaginemos ahora una organización, la cual trabaja la temática de ambiente, y cuenta de por si con una diversidad de situaciones únicas y complejas, e inmediatamente a estas situaciones queremos agregarle otra complejidad como es el abordaje de género.

Pregunta seguida... ¿Cómo se sentirán las personas las cuales trabajan el tema de ambiente y cambio climático, cuando se le agrega otro abordaje que puede ser totalmente nuevo para ellos y ellas?

Se podrían tener varias respuestas, y todas ellas estarán acordes a la forma en la cual se quieran plantear los trabajos del abordaje de género.

Cuando se quiera abordar en forma coherente y clara, es importante poder tener en cuenta los cuatro componentes propios de cualquier organización o institución:



1

Estrategia: Las metas de la institución y las maneras de lograrlas;

2

Estructura: La división y agrupación de tareas, autoridad y responsabilidades; las posiciones relativas de los miembros de la institución y las relaciones formales entre los mismos;

3

Sistemas: Las condiciones y los acuerdos relativos a la manera de estructurar procesos (información, comunicación y toma de decisiones) y flujos (recursos financieros y bienes);

4

Cultura: la suma combinada de opiniones individuales, valores compartidos y normas de los miembros de la institución.

Estos componentes pueden ser discutidos y establecidos con mayor o menor formalidad, pero pueden identificarse de una forma u otra en la mayoría de las instituciones. Por otro lado, aunque ésta es tan sólo una entre una variedad de formas de definir los componentes constitutivos de una institución, esta definición tiene la utilidad de señalar los diferentes niveles en los que se debe buscar el cambio. Entiéndase, que para poder instalar nuevas formas de abordaje de cómo se hacen las cosas en las instituciones ambientales a la que apuntamos para poder incorporar el enfoque de género. Es sumamente valioso, poder entender a profundidad cada componente.

Si se trata de que la sensibilidad de género y en última instancia la equidad entre hombres y mujeres se arraigue en el corazón mismo de una institución, deben incorporarse en forma decidida en todos estos aspectos. Sin embargo, para que una transformación real se dé, se debe darse en el nivel más fundamental, el de la cultura institucional, no solamente por ser ésta informal, no escrita, y porque no se la evalúa ni examina continuamente como a otros aspectos institucionales, tales el éxito de sus políticas, sino también porque la cultura institucional ataña a las creencias y a los sistemas de valores de los individuos que la componen y es, por tanto, el punto a partir del cual el personal empieza a ser político en la institución. “Aunque se reformen radicalmente las estructuras y los sistemas, si no se cambia la cultura institucional, los otros cambios serán inevitablemente superficiales, cosméticos y, finalmente, no tendrán efecto alguno.”

Entonces... ¿Qué es la cultura institucional?

Es “un sistema de significados compartidos entre miembros de la institución que tácitamente crean acuerdos sobre lo que es correcto y significativo”

Estos acuerdos incluyen:

- Conocimiento del manejo del poder en la institución:

¿Quién o quienes toman las decisiones?
¿A quién se debe uno/a aliar para conseguir algo?
¿Cuáles son los signos del poder, dentro de la institución?

- Valores Institucionales

Son productos de la capacidad intelectual de las personas que componen las instituciones o de aquellas personas que significan algo muy importante para esta.

Incluye “el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o ‘forma de ser’ de éstas”.

La cultura institucional es, la personalidad de una institución: si se compara la estructura como su cuerpo, su personalidad o alma es la manera en que la gente se relaciona entre sí, con valores y creencias dominantes. **Determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, sus canales para ejercer influencia.**

La cultura de la institución es un proceso, tiene su origen y su historia. También influye en ella el contexto en el que desarrolla su trabajo.

Si en la sociedad existe el sexismo y la desigualdad entre los sexos, hasta en las instituciones más progresistas habrá signos de discriminación hacia las mujeres.

Los valores centrales de toda institución, son aquellos principios y creencias fundamentales que subyacen a su práctica. Puede haber una gran brecha entre los valores a los que se aspira y los valores integrados, y esto ocurre esencialmente cuando se trata de género, pues se puede encontrar un discurso políticamente correcto, pero no una verdadera intención de integrar la igualdad de género de manera total en la cultura institucional.

El abordaje de género en las instituciones

El abordaje de género no es algo que se busque “adicionar” a la vida de las instituciones. Éstas siempre están constituidas por factores de género que contribuyen a su configuración. Este ordenamiento se expresa en las instituciones en todos los niveles de funcionamiento: en su cultura, en su estructura, en sus procesos y procedimientos, sistemas, infraestructura, en las creencias, en las prácticas y comportamientos individuales y colectivos.

Las expresiones del género en las instituciones son múltiples, diversas, a veces obvias, a veces sutiles, con frecuencia asumidas como “dadas”, como la manera “natural” de hacer las cosas y por ello no se problematizan ni se interrogan.

Investigaciones a nivel mundial indican que la incidencia del género en las organizaciones e instituciones muestran tendencias que se expresan así:

- Las mujeres, que son 51% de la población mundial, no ocupan ni siquiera el 10% de los cargos de dirección.
- Los puestos de mando medio y superior dentro de los poderes del Estado están ocupados principalmente por hombres: 70% contra 30% de mujeres.
- La discriminación salarial da cuenta de que las mujeres reciben un menor salario que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo; en el que ambos tienen la misma calificación y laboran igual número de horas.
- Con el fin de responder a las exigencias domésticas, las mujeres interrumpen con mayor frecuencia su actividad en las instituciones que los hombres, lo cual trae repercusiones negativas en sus evaluaciones y en sus posibilidades de ascenso.
- En la búsqueda de éxito en el campo laboral, las mujeres aplazan o desisten de casarse o tener hijos con mayor frecuencia que los hombres, para quienes el conflicto trabajo/familia no es tan agudo.

El enfoque de género en la cultura institucional

La incorporación real de la equidad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional; al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales. El resultado de este proceso es que estos asuntos ingresan a la agenda global como un tema cuya atención reorganiza las formas de trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de la institución, así como las relaciones entre las distintas instituciones del Estado, en ambos casos tanto al interior (política, cultura y normatividad institucional) como al exterior (políticas públicas) de las instituciones.

Es bueno tener presente que género no tiene que ver sólo con las mujeres. Por lo tanto, elaborar políticas, planes o programas que incluyan a las mujeres, no significa automáticamente que se estén cuestionando los roles femeninos tradicionales.

Por el contrario, si esas políticas, planes o programas refuerzan estos roles e ignoran las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, pueden ser contraproducentes de cara a la equidad de género.

La forma de alcanzar la incorporación de esta perspectiva es a través de diversas acciones, tales como: modificar las leyes, normas, políticas y presupuestos; transformar los métodos de interpretación y análisis de los problemas sociales, la cultura institucional, así como las estructuras organizativas y procedimientos operativos en los poderes del Estado y en los ámbitos de gobiernos departamentales y municipal. Se trata de incorporar sistemática y regularmente políticas de equidad entre hombres y mujeres en todas las prácticas y actividades del Estado. Este mismo camino pueden tomar las instituciones u organizaciones.

De tal forma, dicha perspectiva implica diseñar y establecer nuevos criterios para la definición de las políticas (sean tanto de Estado como de las instituciones): el reto es visibilizar, contabilizar y hacer medibles las condiciones específicas de discriminación o subordinación que enfrentan las personas en su cotidianidad, para modificarlas.

Uno de los fundamentos principales de la incorporación del enfoque de género, es darle a dicha transformación un carácter de cambio permanente en el tiempo para garantizar la equidad como una práctica habitual y cotidiana de las relaciones sociales.

Para la sostenibilidad de este compromiso, la voluntad de los distintos actores involucrados debe traducirse en varios requisitos:

- Demostración de una disposición al cambio, que se traduce en voluntad y compromiso político.
- Formulación de políticas, leyes, normas y acciones específicas de intervención para hacer posible el logro de relaciones equitativas.
- Desarrollo de instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar esta nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación.
- Innovar en las estructuras administrativas y de gestión.
- Sensibilizar y capacitar sobre el impacto diferenciado de la gestión gubernamental, en hombres y mujeres.
- Disposición de recursos económicos suficientes para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales internas, así como públicas, de equidad de género.

El proceso es complejo y requiere voluntades, activar mecanismos, ampliar las conciencias y establecer nuevos compromisos, como personas y como sociedad.

El desafío convoca e interpela a todos y todas, en lo individual y lo colectivo.

La institucionalización del enfoque de género

Si la institucionalización del enfoque de género implica una transformación total del ejercicio institucional, la transversalización, por su parte, es una estrategia dirigida a integrar esta perspectiva en todos los aspectos de una institución, es decir:

- misión,
- estrategias,
- programas,
- estructura,
- sistemas y
- cultura.

En este sentido, incorporar el enfoque de género implica analizar el accionar de mujeres y hombres de cualquier tipo de acción planificada, incluyendo marco regulatorio, políticas o programas, en cualquier área, para actuar en consecuencia de la institución.

El proceso de institucionalización incorpora a la práctica institucional la noción de cambio sostenido, por lo tanto, no significa rigidez y prácticas fijas y predeterminadas, sino que alude a la flexibilidad de los sistemas y cultura laboral de las instituciones para incluir nuevos enfoques analíticos y rutinas metodológicas.

Para iniciar el análisis, es necesario reconocer:

El conflicto central en las prácticas regulares de la institución reflejada en un conjunto de intereses y expresa relaciones de poder.

En consecuencia, el proceso de institucionalización de esta nueva perspectiva requiere:

- la resolución de conflictos,
- el desarrollo de la cooperación,
- el establecimiento de la consulta y
- la negociación como mecanismos operativos entre las y los actores relevantes a distintos niveles.

Por lo mencionado, se requiere identificar:

- Oportunidades,
- Resistencias,
- Servicios,
- Productos,
- Prácticas visibles de las instituciones,
- Valores,
- Motivaciones no visibles o no explícitas.

Todos los mencionados determinan y dan forma a las prácticas, servicios y/o productos de una institución.

La incorporación del enfoque de género de manera transversal en la corriente principal del trabajo que se realiza en una institución implica tanto un proceso técnico como político, que demanda cambios en los distintos niveles de acción y decisión.

Esto significa que para alcanzarla se requieren cambios en las estructuras institucionales y nuevas formas de pensar que se reflejen, entre otras cosas, en:

- Objetivos,
- Definición de las agendas de trabajo,
- Diseño del trabajo,
- Estrategias de aplicación,
- Instrumentación,
- Cultura institucional y
- Equidad de género en la administración de la institución,
- Seguimiento,
- Evaluación de actividades, proyectos, programas, políticas,
- Destino de los recursos,
- Prácticas presupuestarias,
- Mecanismos de reclutamiento y
- Capacitación del personal, producción de materiales de uso interno y externo a la institución.

A fin de visualizar los cambios a aplicar se ve el siguiente gráfico





LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Las políticas públicas de un País, marcan el contexto de ciudadanos y ciudadanas de ese territorio, por lo tanto, se ve reflejado en la población.

El enfoque de género aporta criterios para la definición de políticas y estrategias que aseguren la estructuración y funcionamiento del aparato público en correspondencia con las demandas y necesidades de las mujeres y hombres

Las políticas públicas con enfoque de género, es una forma de análisis que permite ver cómo un determinado fenómeno o situación afecta de forma diferente a hombres y mujeres.

Esta diferenciación ha evidenciado las desigualdades que se han constituido en factores que contribuyen a frenar el desarrollo económico, social, ambiental y cultural de los pueblos, motivo suficiente para que el Estado Paraguayo reconozca que la equidad entre mujeres y hombres debe ser incluida como objetivo de desarrollo y de sus políticas económicas, sociales y ambientales.

Este enfoque, aporta criterios para la definición de políticas y estrategias que aseguren la estructuración y funcionamiento del aparato público en correspondencia con las demandas y necesidades de las mujeres y hombres en Paraguay.

En el caso del Estado paraguayo, éste tiene como su principal finalidad contribuir al bienestar y al desarrollo de la sociedad, lo que requiere la superación consciente de cualquier desigualdad que pueda distorsionar u obstaculizar este propósito.

Es por eso que cerrar la brecha entre hombres y mujeres, logrando la equidad entre ambos, es un objetivo legítimo para el Estado y se constituye en una meta a lograr a través de la incorporación de esta perspectiva en la cultura institucional.

Es bueno entonces saber que se entiende por Políticas Públicas:

Se entiende por políticas públicas “al conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, actuando directamente o a través de agentes, y que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos” (Peters citado por Pallares).

Se debe tener claro que para que una “política” pueda ser considerada “pública”, tiene que haber sido “generada, o al menos procesada hasta cierto punto, en el marco de los procedimientos de organizaciones gubernamentales”.

A través de las políticas públicas, los gobiernos desarrollan programas y asignan recursos para corregir desigualdades sociales y para mejorar las condiciones de vida de la población.

La política de género, y en particular la controversia sobre las necesidades e intereses de hombres y mujeres al presente, se muestran como un gran desafío, lo cual debe ser enfrentado elaborando políticas públicas con enfoque de género, lo que plantea la igualdad y la equidad.

Actualmente, por lo general, las políticas públicas se muestran de la siguiente manera:

- Se declaran neutrales, asumiendo que el desarrollo es igual para todos y todas, negando que se tienen impactos diferenciados por género.
- No reflejan compromisos internacionales.
- Carece de acciones que incentiven y estimulen la participación, pues sólo participa una parte de la población, no se visualizan enfoques integrados (carecen de aportes de las personas en situaciones de pobreza, grupos de mujeres, comunidades indígenas, personas en situación de discapacidad, comunidades rurales, otros).
- Repiten modelos que reproducen las inequidades y desigualdades o hacen un campo propicio para ellas.

- Afectan negativamente, especialmente a las mujeres y grupos vulnerables.
- No se muestran innovadoras, pues los problemas son los de antaño, pero las soluciones propuestas siempre son las mismas, que ya no dieron respuestas positivas.

Una vez asumido el compromiso con el abordaje del enfoque de género, se puede “como un primer paso” y como estrategia: Instalar una instancia nacional de género, para ayudar a construir políticas igualitarias y equitativas a las otras instancias nacionales sus políticas “temáticas”. En Paraguay, se ha creado la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, en el año 1992, y se elevó a rango de Ministerio de la Mujer, a través de la ley 4.675/2012. Es la instancia gubernamental, rectora normativa y estratégica de las políticas de género. Con autonomía técnica y de gestión, impulsa planes de acción para promover la igualdad de oportunidades y la equidad entre mujeres y hombres. Actualmente coordina la implementación del IV Plan Nacional de Igualdad (PlaNi) 2018 – 2024.

Para que una Política Pública pueda ser aplicada efectivamente, debe contar con los instrumentos que se mencionan a continuación:

- Normas jurídicas,
- Servicios,
- Recursos financieros y
- Persuasión

Normas jurídicas

Constituyen el único recurso propio y exclusivo del Estado, pues es a través de las normas jurídicas que los poderes públicos autorizan y establecen las actividades que constituyen las políticas, y también, limitan la discrecionalidad en el actuar de los que la elaboran y ejecutan.

En Paraguay se cuenta con normas jurídicas que ayudan a trabajar el enfoque de género desde las políticas públicas, de los cuales se debe echar mano para elaborarlas. Por ejemplo, para la política ambiental, agrícola, forestal, y otras.

Para mencionar solo algunas, se tiene:

Constitución Nacional de 1992 con los siguientes artículos:

4 De derechos a la vida, 6 De la calidad de vida, 7 Del derecho a un ambiente saludable, .8 De la igualdad de las personas,38 Del derecho a la defensa de los intereses difusos, 46 De la igualdad de las personas, 47 De las garantías de la igualdad, 48 De la igualdad de los derechos del hombre y de la mujer, 69 Del sistema nacional de salud, 70 Del régimen de bienestar social, 100 del derecho a la vida, 114 de los objetivos de la reforma agraria, 115 De las bases de la reforma agraria y del desarrollo rural, 141 De los tratados internacionales,

Leyes:

Ley N° 5681, Aprueba el acuerdo de París sobre el Cambio Climático. En el art.1, del Acuerdo de Paris. Art.11, punto 2 ... “El fomento de la capacidad debería guiarse por las lecciones aprendidas, también en las actividades en esta esfera realizadas en el marco de la Convención, y debería ser un proceso eficaz e iterativo, que sea participativo y transversal y que responda a las cuestiones de género”.

Ley N° 5875, Nacional de Cambio Climático

Decretos presidenciales

Tratados internacionales:

- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por Ley 1215/86.
- Contención interamericana para la prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Parà”, ratificado por Ley 605/95.
- Convenio sobre cambio climático, aprobado por Ley 251/93.
- Convenio sobre diversidad biológica, aprobado y ratificado por Ley 253/93.
- Convecino de las naciones Unidas de lucha contra la desertificación y la sequía, aprobado por Ley 970/96.
- Convención marco de las Naciones Unidas, Protocolo de Kyoto sobre el cambio climático, aprobado por Ley 1447/99

Política Nacional de Cambio Climático y las herramientas, para hacer frente al Cambio Climático en Paraguay:

- Política Nacional de Cambio Climático del Paraguay
- Estrategia de Mitigación
- Estrategia Nacional de Adaptación al Cambio Climático
- Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático
- Plan Nacional de Mitigación al Cambio Climático y los Programas de Acción
- Estrategia Nacional de Género ante el Cambio Climático
- Implementación del Artículo 6
- Guías para elaborar planes locales de adaptación
- Guías para elaborar planes sectoriales de adaptación
- Estrategia Nacional de Bosques para el Crecimiento Sostenible

Enfoque de Género en el acuerdo global sobre cambio climático

El IPCC en su Quinto Informe del 2014, señala que “las desigualdades, pobreza, discriminación de género y la falta de instituciones aumentan la vulnerabilidad ante los peligros climáticos”.

Desde la COP7, de Marruecos en el 2001, se han hecho esfuerzos en la incorporación del enfoque de género en las negociaciones sobre cambio climático. A continuación, se mencionan decisiones y conclusiones que resultaron claves en las Conferencia de las Partes (COP):

La Decisión 36, CP.7: Insta a las Partes a adoptar medidas para el logro de una participación plena de las mujeres en todos los niveles de adopción de decisiones relativas al cambio climático.

Decisión 1, CP.16: “Acuerdos de Cancún”, en el preámbulo se “reconoce (...) que la paridad entre los sexos y la participación efectiva de las mujeres (...) son importantes para una labor eficaz en todos los aspectos del cambio climático.

Las decisiones resultantes de la COP17 incluyen referencias explícitas a los temas de género en los instrumentos de gestión del Fondo Verde para el Clima, en los Planes Nacionales para la Adaptación, entre otros.

La Decisión 23, CP.18 tiene como finalidad “Promover el equilibrio entre los géneros y mejorar la participación de las mujeres en las negociaciones de la CMNUCC y en la representación de las Partes en los órganos establecidos en virtud de la Convención o del Protocolo de Kioto”.

Desde la adopción de la Decisión 36, CP.7 la participación de las mujeres en los organismos bajo la CMNUCC se ha incrementado. Sin embargo, hacer un balance del enfoque de género en la política global del cambio climático implica más que una representación de las mujeres en los organismos e instancias de negociación internacional.

En la COP20 se vienen dando muestras claras desde Perú, en avanzar hacia la incorporación del enfoque de género en las negociaciones climáticas.

Decisión 21, CP.22, párrafo 27, en la que se requirió que se elaborara un plan de acción sobre el género a fin de apoyar la aplicación de las decisiones y los mandatos relacionados con el género en el proceso de la Convención Marco.

El Plan de Acción de Género

El Plan de Acción de Género (PAG), fue creado en el marco del programa de trabajo de Lima (COP 20, 2014) sobre el género, pretende fomentar la participación plena, efectiva y en pie de igualdad de la mujer y promover una política climática capaz de responder a las cuestiones de género y la incorporación del enfoque de género en la aplicación de la Convención y en la labor de las Partes, la secretaría, las entidades de las Naciones Unidas y todos los interesados a todos los niveles.

Se vio necesario, el de seguir reforzando la respuesta de la política climática a las cuestiones de género en todas las actividades relativas a la adaptación, la mitigación y los medios de aplicación conexos (la financiación, el desarrollo y la transferencia de tecnología y el fomento de la capacidad), así como en la adopción de decisiones sobre la aplicación de las políticas climáticas. El PAG reconoce que es indispensable que las mujeres estén representadas en todos los aspectos del proceso de la Convención Marco y que se incorpore el enfoque de género en todas las metas y los objetivos pertinentes de las actividades realizadas en el ámbito de la Convención como contribución importante al mejoramiento de su eficacia.

Las esferas prioritarias del PAG

a) Fomento de la capacidad, intercambio de conocimientos y comunicación.

El PAG tiene por objeto mejorar la comprensión y los conocimientos de las instancias interesadas sobre la integración sistemática de las consideraciones de género, así como la aplicación de esa comprensión y esos conocimientos en las esferas temáticas de la Convención y el Acuerdo de París y en las políticas, programas y proyectos sobre el terreno.

b) Equilibrio de género, participación y liderazgo de la mujer

El PAG aspira a lograr y mantener la participación plena, efectiva y en pie de igualdad de la mujer en el proceso de la Convención Marco.

c) Coherencia

El PAG tiene por objeto reforzar la integración de las consideraciones de género en la labor que llevan a cabo los órganos de la Convención, la secretaría y otras entidades de las Naciones Unidas y los interesados para una aplicación sistemática de los mandatos y las actividades relacionados con el género.

d) Aplicación con perspectiva de género y medios de aplicación

El PAG aspira a garantizar que se respeten, se promuevan y se tomen en consideración la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la aplicación de la Convención y del Acuerdo de París.

e) Vigilancia y presentación de informes

El PAG pretende mejorar el seguimiento de la aplicación de los mandatos relacionados con el género en el ámbito de la Convención Marco y de la presentación de informes al respecto.

Estrategia Nacional de Género ante el Cambio Climático

Paraguay, haciendo caso a los compromisos internacionales, y observando el desarrollo de herramientas útiles para hacer frente al CC, ha elaborado la Estrategia Nacional de Género ante el Cambio Climático (ENGCC). El documento fue aprobado por la Secretaría del Ambiente (SEAM) en agosto del 2017.

La ENGCC se convierte en el instrumento marco de referencia para la incorporación del enfoque de género en acciones relacionadas al CC.

La ENGCC tiene por objetivos el Promover en forma activa y efectiva la incorporación de la perspectiva de género en la adecuación, elaboración, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de cambio climático, así como también en las acciones de la sociedad civil, a fin de lograr el bienestar de la población, respetando las necesidades e intereses de hombres y mujeres.

Son sus pilares estratégicos:

- Fortalecimiento de las capacidades institucionales
- Financiamiento
- Educación, comunicación y participación ciudadana Gestión del conocimiento y tecnología

El plan de acción tiene por objetivo:

Promover y fortalecer mecanismos a nivel de instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil y de la ciudadanía en general, con el propósito de incluir y/o fortalecer la incorporación de la perspectiva de género al interior de las instituciones, organizaciones y acciones, llevadas adelante frente al cambio climático, a fin de lograr un abordaje más incluyente y justo.



Y las líneas de acción del plan de acción son:

- Sensibilización
- Capacitación
- Difusión
- Fomentos a las iniciativas
- Estudios e investigación
- Empoderamiento

El documento in extenso puede accederse, a través del siguiente link: http://dncc.seam.gov.py/wp-content/uploads/2018/11/ESTRATEGIA-NACIONAL-DE-G%C3%89NERO-ANTE-EL-CAMBIO-CLIM%C3%81TICO_final.pdf

Servicios de personal

Elaborar políticas públicas requiere de servicios de personal, infraestructura humana, organizativa y de material.

Son las personas que, con distintos grados de especialización, son las encargadas de elaborar las políticas, aplicarlas y llevarlas a la práctica, lo más adecuadamente a sus diferentes público meta.

Desde la participación del personal involucrado, se debe guardar un porcentaje equitativo de hombres y mujeres. Estas personas deben ser lo más perceptivos o sensibles al enfoque de género o en su caso capacitarlas, a fin de que se visualice en los resultados de su trabajo la construcción de las políticas públicas con visión de género.

Recursos materiales

Aquí se destacan principalmente los financieros. Para poder llevar a cabo las políticas públicas es necesario que la administración pública tenga recursos. Sin recursos financieros, la administración no podría realizar la inmensa mayoría de políticas que realiza.

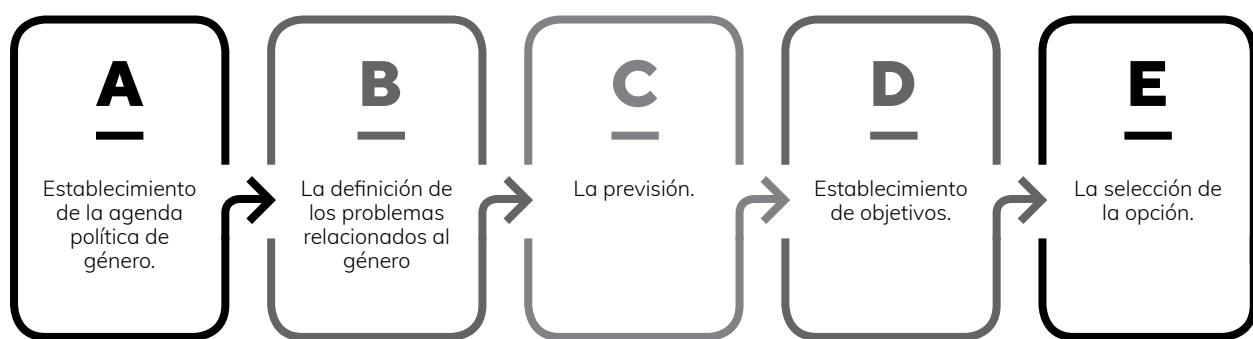
Una manera de comprobar si existe o no voluntad política para la construcción de las políticas públicas con enfoque de género es observar los recursos financieros que se destinan para su construcción. Ya que, visto el proceso institucional, los esfuerzos financieros serán diversos según el avance que la haya realizado o no en la incorporación del enfoque.

Persuasión

Este representa un instrumento efectivo muy importante, ya que “los ciudadanos y ciudadanas consideran al gobierno como legítima expresión de la interpretación mayoritaria de los intereses generales de la sociedad.

Para una eficaz formulación de Políticas Públicas con Enfoque de Género se necesita:

Etapas o pasos:





A

A) EL ESTABLECIMIENTO DE LA AGENDA POLÍTICA

La sociedad paraguaya tiene gran cantidad de demandas, inclusive algunas ni se conocen por el sector dirigencial locales, y menos aún son conocidas por aquellas personas que construyen las políticas nacionales.

Sólo aquellas denuncias que, por algunas circunstancias, motivos, momentos, razones, logran ser problemáticas del ahora o potencial problema, son las que se encuentran asistidas y existe un actuar sobre ellas. Cuando existe una postura firme de cómo atacar este problema, es allí cuando se construye una política. Para esto se requiere recepcionar las demandas, captar información, sea esto por medio de mecanismos institucionales o informales. En este proceso se utilizan diversos procedimientos técnicos, así como diversas fuentes.

En relación a porque las demandas de la sociedad no se hacen conocer a las instancias necesarias se puede decir:

Que las personas afectadas por estas demandas carecen de mecanismos para hacer conocer efectivamente sus demandas.

Líderes y lideresas responsables de recoger las demandas de la población no aplican mecanismos reales y participativos para relevar efectivamente las demandas de esta.

Entre estas demandas se encuentran aquellas relacionadas a la discriminación y la inequidad de género.

Por ejemplo, el acceso a la tierra es una demanda muy sonada en nuestro país, pero cuando la institución pública responsable de conceder tierra para colonias titula las tierras, lo hace casi en un 100 % a nombre de varones esto se muestra como una discriminación en el acceso a las mujeres a la tierra.

Aquí cabe preguntarse, ¿por qué ciertos tipos de demandas son los que logran penetrar al régimen político y se convierten en políticas públicas, por qué unas entran a la agenda y otras no?

La respuesta no es sencilla y no está todavía clara, pero en su mayoría expertos en la materia han coincidido en que se debe a la idea de distribución del poder en la sociedad, así como existen estudios empíricos que tratan de agregar otro elemento como las cosas de crisis o amenazas, cuestiones que tengan componentes emotivos, de interés humano, si afectan a un amplio número de personas, si tienen que ver con el poder y la legitimidad en la sociedad. En fin, “las agendas políticas son más el resultado de la movilización de demandas y presiones que d un proceso racional de evaluación de necesidades, valores y objetivos.

B

B) LA DEFINICIÓN DE LOS PROBLEMAS

Una vez establecida la agenda política, se debe definir los problemas que afectan a hombres y mujeres, no basta el hecho de haberlos identificado, sino que es necesario tener mayor conocimiento de ellos.

Se debe saber cuáles son sus componentes, así como sus probables causas y consecuencias que se derivan de ellos.

Esta etapa es muy importante en el proceso de las políticas públicas, ya que mucho de los fracasos de las mismas es que no fueron desde su inicio bien definidas.

C

C) LA PREVISIÓN

La idea de que toda política pública tiene una vocación de futuro, de que se hace para dar respuesta a una cuestión actual para que se mejore en el futuro, o simplemente algo que todavía no se presenta y se prevé que en futuro podrá presentarse. Es toda esta idea de lo actual, presente o ahora y lo potencialmente. Las dificultades y los altos grados de incertidumbre de las técnicas de previsión representan uno de los argumentos en defensa del modelo incrementalista

D

D) ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

Determinar los objetivos para la elaboración de políticas actuales o de futuro representan una de las orientaciones básicas para la configuración de la política. Se trata de establecer características genéricas del futuro deseado en un ámbito determinado. Por supuesto que conseguir estos objetivos deseados va a estar en dependencia de muchos factores que a lo largo del desarrollo de la política puesta en marcha se van a dar. Ej., el clima político interno y externo, el aspecto económico, el entorno internacional, entre otros.

ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS



E) SELECCIÓN DE LA OPCIÓN

Esta es la última fase del proceso de elaboración de las políticas públicas, la cual se inicia una vez que se tenga definido los objetivos. Se trata pues de seleccionar la opción concreta. De esta forma, “una opción es seleccionada mediante los procedimientos de decisión y, a través de su desarrollo gubernamental, entra en la fase de aplicación práctica: la implementación”.

La implementación:

La implementación no es una separación radical entre la formulación y la aplicación, sino que es difícil determinar dónde acaba la formulación y empieza la implementación, esto se debe por un lado al hecho mismo se consideran la implementación “como una continuación de la elaboración y la acción en el cual tiene lugar un proceso negociador entre aquellos que quieren llevar la política a la práctica y aquellos de los que depende la acción”. El régimen político es el encargado el responsable de la implementación de las políticas públicas.

La evaluación y la continuidad o cambio:

La evaluación de las políticas públicas debe hacerse con “referencia a los objetivos establecidos, pero sobre la base fundamental de los resultados alcanzados, tanto en los aspectos previstos como en los no previstos.

La evaluación, es el proceso necesario para medir el grado en el que están alcanzando las finalidades deseadas y sugerir los cambios que puedan situar las realizaciones de la política más en la línea de espera”. Es decir, la política que se ha puesto en marcha está resultando o no, sirve o no, qué es lo bueno de ella y dónde tenemos que cambiarla. ¿Es la misma coherente con los fines planteados o se tiene que modificar? ¿Es eficaz o no?

Ejercitario:

Para elaborar una política pública con enfoque de género, se debe ir construyendo la política tomando en cuenta los puntos a continuación:

Los pasos de análisis de género para la construcción de una política pública

¿Cuál es el problema?

1. Introducción del problema en la agenda pública.
2. Utilizar los diagnósticos con información desagregada por sexo.
3. Consultar directamente a mujeres y hombres afectados por el problema acerca de sus experiencias, así como a expertos/as, sensibilizados/as en el tema, sensibilizados/as en el enfoque de género.
4. Considerar los factores culturales, económicos, políticos, legales, socio-económicos, ambientales, demográficos, geográficos, otros; que puedan afectar la equidad de género en este problema.

¿Quiénes son las personas afectadas por el problema?

1. Identificar las diferencias entre hombres y mujeres en términos de:
 - a) Roles y responsabilidades
 - b) Acceso a los recursos, a la información y al ingreso.
 - c) Posición de decisión en el hogar.
 - d) Acceso a los beneficios de la política, programa o proyecto.
2. Identificar las brechas de género existentes entre mujeres y hombres con respecto al problema.
3. Definir los grupos objetivos para que la presencia de mujeres y hombres sea tomada en cuenta.
4. Identificar individuos, grupos o instituciones que pueden influenciar o resultar afectados por la política.
5. Aclarar los intereses y los roles de cada grupo de involucrados.

¿Qué necesidades satisfacen los objetivos?

1. Identificar necesidades prácticas y estratégicas de género de las mujeres y la medida en que los objetivos satisfacen esas necesidades.

¿Qué resultados se espera lograr con esta política?

1. Elegir conscientemente resultados que eliminen las barreras puestas por la sociedad o que mejoren situaciones actualmente injustas entre mujeres y hombres.
2. Contemplar la posibilidad de que puede ser necesario identificar múltiples resultados para tomar en cuenta los efectos de género y/u otros aspectos de la diversidad en la implementación de las políticas.
3. Analizar los resultados esperados por el gobierno y otros involucrados para garantizar que las mujeres y hombres sean tomados en cuenta y que las expectativas no incluyan de manera no intencional los estereotipos o prejuicios existentes.
4. Considerar que, si hay resultados diferentes para mujeres y para hombres, éstos deben ser incorporados por igual: los resultados para las mujeres no deben ser un anexo a una política oficial.

¿Qué indicadores de resultado se deberían identificar?

1. Desarrollar indicadores de género.

¿Qué procesos de seguimiento se necesitan para garantizar los resultados?

1. Asignar responsabilidades y seguimiento específico para los resultados, tanto en las mujeres como en los hombres.



PLAN DE INCIDENCIA PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

(Material extraído y modificado del libro: La fuerza de la corriente: gestión de cuencas hidrográficas con equidad de género, 2003 y de Orientaciones para conformar y fortalecer Los Consejos de Aguas en Paraguay, 2010)

Es un desafío incidir en las organizaciones o en la institución que formamos parte, cuando queremos incluir temas nuevos o nuevos paradigmas; Y doble es un desafío, si se trata de incidir en otras instituciones.

Pero, el trabajo se hace más sostenible cuando podemos identificar con qué personas incidir para incorporar el enfoque de género.

Conozcamos los objetivos de este tema ...

Se entiende por Incidir el hecho ... Influir en un asunto o negocio o causar un efecto en él.

Se observará:

- Definir en qué consiste un plan de incidencia y sus principales componentes.
- Dar una guía con los componentes fundamentales para el diseño de planes de incidencia, orientados a incorporar el enfoque de equidad de género en la gestión de las políticas públicas.

Con la idea de que las organizaciones diseñen sus propios planes de incidencia, se ofrece una guía con los componentes fundamentales para el diseño de Planes de Incidencia, orientados a incorporar el enfoque de equidad de género en la gestión de las políticas públicas, tanto en el espacio local como en el nacional.

Definición y conceptos de un plan de incidencia

¿Qué es un Plan de Incidencia?

Un plan de incidencia es una guía para la acción, es un documento escrito que precisa las acciones, los mecanismos, y los recursos humanos y financieros necesarios para lograr con éxito el propósito de llevar adelante un proceso de incidencia.

Entonces, un plan de incidencia nos sirve para:

- Guiar la acción para la incorporación del enfoque de género y disminuir los riesgos y amenazas de un posible fracaso.
- Focalizar las fuerzas, evitar la dispersión y la visión de corto plazo.
- Contar con un instrumento que facilite la compresión integral de lo que se quiere lograr y cómo se quiere lograr.
- Fundamentar la cohesión política y organizativa del equipo que diseña y ejecuta el plan.
- Aprovechar al máximo los recursos disponibles.
- Precisar con qué se cuenta, con quién se cuenta, ante quién se actúa y cómo se actúa.

Mediante un Plan de Incidencia consolidamos nuestras fortalezas y tratamos de disminuir al máximo el impacto de las debilidades que tengamos.

Componentes de un Plan de Incidencia

El plan de incidencia consta de **5 pasos básicos** que son necesarios para ordenar la estrategia de incidencia y llevar adelante una campaña. Es importante señalar que estos pasos básicos constituyen una guía metodológica para la acción, y que cada organización puede incorporar otros pasos o actividades, de acuerdo al proceso que estén desarrollando.





DESCRIPCIÓN DE LOS PASOS

1. Análisis y Selección del Problema

Analizar un problema es investigar sobre sus causas, implicaciones y manifestaciones. Es recolectar y analizar información sobre los actores que se ven involucrados en dicho fenómeno.

Generalmente los problemas que afectan a la población de nuestros países y que son motivo de nuestras preocupaciones principales tienen un origen estructural.

Por esa razón suelen ser muy complejos, globales, generales. Resolver este tipo de problemas implicará resolver cada uno de los componentes, lo que a su vez significará realizar acciones múltiples y diversas y contemplar plazos demasiado largos. Para actuar con mayor efectividad y precisión en este largo proceso, se recomienda atacar o resolver sus principales componentes. Para dar solución a cada componente es preciso hacer una campaña de incidencia. De modo que debe seleccionarse el componente del problema que ofrezca la mayor posibilidad de llegar a una solución viable.

Por lo tanto, la selección del tema debe estar sustentada y definida éticamente en esta dirección.

Por lo tanto, es conveniente plantearse algunas preguntas sobre el contexto, por ejemplo, si existe en la institución a la cual queremos llegar informaciones relacionadas a género, datos desagregados por sexo, diagnósticos relacionados a las comunidades y sus realidades ambientales, otros.



2. Definición y afinación de la propuesta

La propuesta es, en primer lugar, el propósito; lo que se propone alcanzar para dar solución al componente del problema que se ha seleccionado. Definir una propuesta es definir lo que queremos.

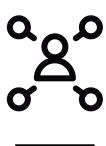
La propuesta debe estar contenida en un documento breve. Allí debe estar claramente expresado qué queremos cambiar, quién(es) persona(s) o institución(es) deben realizar ese cambio, cómo sugerimos que se realice y cuándo deberá hacerse.

En una propuesta deben estar claramente expresados los argumentos que justifican el cambio y dichos argumentos deben prever la contra - argumentación de quienes podrían resistirse y / u oponerse.

- Específica y detallada, pero al mismo tiempo breve y clara; cuantificable y sujeta a medición.
- Entendible para todas(os) por igual.
- Técnica y políticamente factible.
- Viable en un plazo razonable.
- Generadora de opinión pública.
- Motivadora y aglutinadora para su organización.

La propuesta debe ser revisada después de hacer el análisis de poder y siempre que sea oportuno para llenar los vacíos de información existentes.

Una propuesta de incidencia para tratar temas relacionados a la incorporación del enfoque de género debe permitir hacer un balance de las personas participantes en la definición de las políticas relacionadas a tanto a nivel local, regional como nacional. Toda propuesta, debe mantener la rigurosidad en la incorporación de la sustentabilidad en el proceso de definición y afinación de la propuesta, realizar una lectura y análisis.



3. Análisis de poder

Es la identificación y estudio de actores (personas e instituciones) que toman las decisiones relativas a la propuesta. A estos actores se les suele llamar “blancos”.

El análisis de poder contempla, además, comprender cómo y dónde se toman las decisiones.

Es importante reconocer los obstaculizadores del proceso, en este caso instituciones y personas adversas al desarrollo sostenible, administración de recursos que puedan afectar nuestra propuesta.

Se debe identificar también los posibles oponentes, actores indecisos(as) y de los aliados(as). También es el estudio de las fortalezas y debilidades propias. Es el análisis de la correlación de fuerzas que se mueven en torno a la propuesta.

El estudio debe incluir el conocimiento y atención a los argumentos, posiciones, fortalezas y debilidades del “blanco” y sus aliados(as), de los protagonistas y sus aliados(as) , de los indecisos y de los oponentes.

El “blanco”

Este es el actor (o actores) que toma (n) la decisión final sobre nuestra propuesta.

Se le llama “blanco” porque es donde vamos a afinar la puntería; no nos debemos dispersar, es el objetivo principal, aunque establezcamos múltiples alianzas, todas ellas junto con las estrategias, deben dirigirse a ese blanco.

Debemos tomar en cuenta a todas las personas que pueden influir en el blanco, inclusive en el nivel de relaciones personales.

Los(as) aliados(as)

Lo(as) aliados(as) son los que nos pueden apoyar para influir en el blanco. Con ellos se puede coordinar estrategias.

Al buscar a los aliados debe hacerse un análisis objetivo del apoyo táctico y operativo que pueden brindarnos para influir en el blanco. La alianza no está dada por humano que puedan brindar.

La creación de alianzas debe servir también para realizar en la práctica una adecuada división del trabajo y así evitar concentración y centralización.

Los(as) oponentes

El contrario de nuestros aliados(as) serán nuestros oponentes. Ellos son los aliados del blanco, quienes lo apoyan. Es importante que los identifiquemos y estudiemos.

También es muy importante ser realista en cuanto al número de oponentes que tenemos, por ejemplo, si el blanco y los actores más poderosos son oponentes y es difícil convencerles, quizás haya que revisar la factibilidad de la propuesta.

Los(as) indecisos(as)

Lo(as) indecisos(as) son actores que no sabemos hacia dónde se van a inclinar, a quienes tenemos que persuadir y conquistar. Pueden apoyar al blanco o convertirse en nuestros aliados(as).

Algunas veces se comete el error de no tomar en cuenta a lo(as) indecisos(as) pero llegada la hora pueden ser decisivos para el éxito o fracaso de una propuesta.

Los(as) organizadores(as)

Son lo(as) que llevan a cabo la campaña, lo(as) que organizan.

Luego de tener claro los conceptos sobre cada uno de los actores, es importante recalcar que no se puede hacer el análisis de poder si no tomamos en cuenta tres factores fundamentales:

- Definir el espacio donde se toma la decisión.
- Tener información precisa de la correlación de fuerzas; para ello utilizamos una técnica gráfica llamada “mapa de poder”.
- Realizar el auto-análisis del poder que tenemos, cómo estamos para desarrollar nuestra campaña.

Igualmente, importante es no olvidar hacer un análisis de coyuntura, éste va al lado del análisis de poder y nos ayuda a ubicar bien a los actores.

a) Análisis del espacio de decisión

Hay dos preguntas clave que debemos contestarnos para hacer un buen análisis del espacio de decisión:

- ¿Quién decide? y
- ¿Cómo decide?

Debemos tener completa claridad acerca de quién toma la decisión para que nuestra propuesta tenga éxito. A veces existe más de un nivel de espacios de decisión, entonces la campaña debe dirigirse a los dos espacios de decisión.

Por ejemplo, que una iniciativa deba ir primero a una comisión del Congreso y luego a una plenaria.

El espacio de decisión debe ser concretizado y personalizado, o sea, debemos nombrar específicamente a la(s) persona(s) encargada(s) de tomar la decisión.

Una vez que sepamos quién toma las decisiones, debemos conocer cómo se toman, cuáles son todos los procedimientos y la distribución en el tiempo de las decisiones.

Por ejemplo, si un asunto del Gobierno Central se decide en el primer trimestre del año, no tendrá sentido elaborar una campaña en el último trimestre.

b) Mapa de Poder

El mapa de poder es una herramienta para visualizar la relación de fuerzas. Es una representación gráfica para reconocer cuáles son los actores que van a estar involucrados alrededor de la propuesta.

No vamos a poner un listado de amigos(as) u organizaciones en general. Son solo, y exclusivamente, actores relevantes para esta propuesta.



El mapa de poder nos ayuda a visualizar con qué actores nos vamos a mover, pero también es una guía gráfica para precisar cuáles son las visitas y reuniones fundamentales que nosotros tendremos que hacer a lo largo de la campaña.

c) Auto-análisis

Mediante el auto-análisis se evalúan las fortalezas y las debilidades de los(as) organizadores(as) del proceso de incidencia. Este debe caracterizarse por la honestidad, por la capacidad de crítica y de autocrítica.

El auto-análisis debe contemplar quién(es) y cómo se toman las decisiones.

El análisis de nuestras fortalezas y las debilidades toca fundamentalmente cinco ejes:

- Institucional
- Financiero
- Organizativo
- Político
- Ambiental

El análisis de estos ejes es fundamental porque debemos hacer lo mismo con los aliados(as), oponentes, y con el blanco. Es decir, debemos tener idea de cuáles son las principales fortalezas y debilidades de todos los actores. De allí podremos identificar y decidir las estrategias y sus correspondientes acciones que vamos a desarrollar.



4. Definición de estrategias y actividades

Una estrategia es un conjunto de actividades dirigidas hacia un mismo fin. Ese fin debe tener relación directa con la propuesta, además de ser una vía para influir sobre el blanco por la vía directa o indirecta.

La estrategia es una acción que inicia un círculo el cual se cierra al momento de tener un producto concreto, no abstracto. No solo hay que determinar cómo se va a realizar una estrategia, sino hay que esperar un producto concreto de ella.

En una campaña de incidencia pueden desplegarse varias estrategias (dependiendo de la capacidad y la necesidad), pero se recomienda que no sean muchas para no desgastar al grupo protagonista. Las estrategias más comunes en una campaña de incidencia están dirigidas a convencer, movilizar, neutralizar, presionar, comunicar, generar opinión pública, coordinar, financiar y cabildear.

Entre todas las estrategias posibles, las relacionadas con los medios de comunicación, la movilización, la presión y el cabildeo, tienen una importancia especial.

La selección y el orden de importancia deber estar definido en relación directa con el análisis de poder que se haya hecho. Debe haber siempre flexibilidad para modificar el rumbo de una estrategia o para desistir de ella.

- **De comunicación.** Si en un proceso de incidencia se dejan de lado los medios de comunicación, se está desaprovechando uno de los recursos fundamentales para presionar, persuadir o influir sobre la decisión que debe tomar el blanco. Éste es un recurso fundamental en el trabajo de incidencia.
- **De organización.** Los organizadores deben crear grupos, comisiones, frentes, fortalecer la organización, y la institución del grupo que está trabajando.
- **De movilización.** Son fundamentales, ya que ahí se encuentran los métodos más tradicionales: las marchas, las concentraciones, las ferias, los festivales, las reuniones e incluso las exposiciones de arte.
- **De influencia.** Entre ellas está el cabildeo, las comunicaciones, las cartas, correos electrónicos, la presión internacional y todas aquellas actividades cuyo propósito es llegar al corazón del blanco lo más personalizadamente posible.

Las estrategias tienen que ser producto de nuestro análisis de poder. Deben responder a preguntas como:

- ¿Cuál es el espacio de discusión?,
- ¿Cuál es la correlación de fuerzas?,
- ¿Quiénes somos nosotras(os)?,
- ¿Cuál es nuestro propio auto-análisis que nos ayudará en la campaña?

No se realizan en sucesión lineal, o sea, una después de la otra.

Los(as) organizadores(as), al convertirse en estrategas, deben saber manejar la dirección de éstas, de modo que se puedan realizar simultáneamente. Además, las estrategias cambian durante la campaña, porque se van adecuando a los movimientos de los actores y a la coyuntura política. En función de ellas hay que modificarlas y darles la orientación adecuada.

Las actividades

Una de las causas más frecuentes de la debilidad de un proceso de incidencia, es la no planificación adecuada de las actividades y, a menudo, encontramos que lo(as) dirigentes de una campaña de incidencia están saturados(as) de trabajo porque no solo tienen que cabildear, sino que igualmente se deben ocupar de las tareas administrativas y de conseguir los recursos. La concentración de tareas desgasta y debilita a los organizadores y prolonga las campañas de incidencia.

Las principales tareas se pueden dividir en:

- Administrativas
- Financieras
- Organizativas
- Educativas
- Divulgativas
- Políticas

La combinación entre estrategias y actividades es el arte de la incidencia.

Debemos utilizar todas las estrategias posibles que lleguen al blanco, pero no debemos abarcar más de lo que podemos.



5. Evaluaciones

Son momentos de balance e interpretación del plan de incidencia y del estado de la campaña. Sirven para revisar, corregir, reforzar, actualizar y ampliar la información sobre todos los componentes anteriormente mencionados.

Debemos hacernos algunas preguntas básicas que nos ayuden a profundizar la evaluación.

Por ejemplo,

- ¿Se cumplió con la propuesta del plan de incidencia?;
- ¿Se logró incorporar adecuadamente el desarrollo sostenible con enfoque participativo de la propuesta?;
- ¿Se la aplicación de leyes o mecanismos legales vigentes acordes al desarrollo sostenible, cambio climático y protección a las aguas?;
- ¿Se logró una mayor democratización/participación ciudadana?;
- ¿Se fortalecieron/consolidaron las personas, instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil organizada participantes?

¿CÓMO ELABORAR PROPUESTAS DE PROYECTOS CON ENFOQUE GÉNERO?

ANÁLISIS DE GENERO EN EL CICLO DE PROYECTOS

Objetivos

1. ¿Se consideraba el mejoramiento de la situación y condición de mujeres y hombres por separado y en conjunto en los objetivos del proyecto?
2. ¿Se considera la democratización de las relaciones de género en los objetivos del proyecto?
3. ¿Se considera la compatibilidad entre el mundo laboral y familiar tanto para las mujeres como para los hombres en los objetivos del proyecto?
4. ¿Se considera la búsqueda de la cooperación con aliados a favor de la equidad de género entre los objetivos del proyecto?

Resultados Esperados

1. ¿Entre los resultados esperados, se considera la participación equitativa de mujeres y hombres en los beneficios del proyecto?
2. ¿Entre los resultados esperados, hay alguno que considera la redistribución del trabajo entre los géneros y/o alivio de la carga de trabajo de las mujeres por el proyecto?
3. ¿Entre los resultados esperados, hay alguno que aumente la participación de las mujeres en espacios públicos y de los hombres en espacios privados?
4. ¿Entre los resultados esperados, hay alguno relacionado con la democratización de las relaciones de género para que sean más equitativas?
5. ¿Entre los resultados esperados hay alguno que aumenta la capacidad de diálogo y/o de negociación y solución de conflictos entre los géneros?
6. ¿Entre los resultados esperados, hay alguno relacionado con el cambio de estructuras y procedimientos organizacionales, especialmente en espacios mixtos?

Grupo Meta

1. ¿La composición por sexo del grupo meta es la que corresponde en términos de equidad de género?
2. ¿Son considerados mujeres y hombres por separado y en conjunto entre los destinatarios del proyecto?
3. ¿En el caso de un proyecto para mujeres se consideran sus relaciones de género y con la comunidad en la perspectiva de la democratización de género?
4. ¿Se considera entre el grupo meta el conjunto de la sociedad y/o comunidad y sus necesidades de cambio a favor de una democratización de las relaciones de género?

Metodología

1. ¿Se tienen en cuenta las características y las condiciones de las mujeres y de los hombres destinatarios en la determinación de los métodos a seguir en el proyecto?
2. ¿Se tienen en cuenta las diferencias jerárquicas y no jerárquicas entre mujeres y hombres destinatarios en la determinación de los métodos a seguir en el proyecto?
3. ¿El proyecto requiere y promueve la participación activa de las mujeres y de los hombres en todas sus fases y beneficios?
4. ¿La carga de trabajo está repartida de forma equitativa entre ambos géneros?
5. ¿Se considera la convocatoria a los hombres en la responsabilidad con la equidad de género?
6. ¿Se considera en los métodos del proyecto la necesidad de compatibilizar el mundo público/laboral y privado/familiar tanto para las mujeres como para los hombres?

Actividades

1. ¿Se considera el mejoramiento de las habilidades de las mujeres y de los hombres en actividades no tradicionales en el proyecto?
2. ¿Se considera realizar acciones diferenciadas con mujeres y hombres por separado y en espacios mixtos con criterios específicos?
3. ¿Se considera convocar como aliado a favor de la equidad de género a algún actor social nuevo?
4. ¿Se han previsto actividades para trabajar el enfoque de democracia de género con mujeres y hombres del grupo destinatario?
5. Se han previsto actividades de capacitación con los hombres para elevar su conciencia de género a un nivel similar que le que puedan tener las mujeres?

Recursos

1. ¿Se ha planificado el presupuesto del proyecto de acuerdo a criterios de equidad de género?
2. ¿Se considera la redistribución de los recursos entre los géneros?
3. ¿Se considera necesario asignar recursos humanos y materiales para trabajar sobre la equidad de género?
4. ¿Está previsto alguna acción positiva para superar las dificultades que por razones de género pueden existir para acceder a los recursos?

Equipo Ejecutor

1. ¿La composición por sexo del grupo ejecutor se corresponde con la equidad de género?
2. ¿La responsabilidad y el poder y la carga del trabajo están repartido de forma equitativa entre ambos géneros?
3. ¿Cuenta el equipo ejecutor con la sensibilidad y los conocimientos suficientes para aplicar la Democracia de Género?
4. ¿Se identifica de igual manera con los fines del proyecto las mujeres y los hombres del personal de la entidad ejecutora?
5. ¿Está previsto que el grupo ejecutor tenga asistencia técnica sobre el enfoque de democracia género cuando sea requerido en el proyecto?



Indicadores de género

Tienen la finalidad de identificar cambios en las relaciones de género a través del tiempo.

La utilidad de estos indicadores radica en su capacidad para señalar cambios en el estatus, las responsabilidades y los roles de hombres y mujeres a lo largo del tiempo, y por ello para medir el progreso hacia la igualdad de género.

A continuación, se citan algunos indicadores que pueden ser útiles para medir acciones o actividades relacionadas a género.

Indicadores del desarrollo institucional

- Presencia en la cuenca de instituciones de desarrollo rural que cuenten con una política de género.
- Coordinación interinstitucional con grupos de mujeres, institutos o programas de apoyo a las mujeres.
- Capacidad gerencial para facilitar la resolución de conflictos ambientales de la comunidad y de la cuenca.
- Número de centros regionales de conservación de suelos y manejo de cuencas que trabajan con enfoque de género.
- Número de profesionales mujeres y hombres entrenados asignados al proyecto.
- Número de programas de extensión y educación ambiental con participación equitativa de mujeres y hombres.
- Aporte monetario del sector privado al financiamiento del proyecto (gs/año).
- Superficie en uso agrícola con servicios de extensión (ha/año).
- Número de mujeres y hombres entrenados en conservación de suelos.
- Número de mujeres y hombres líderes y promotores para el desarrollo conservacionista.
- Número de mujeres y hombres líderes comunitarios trabajando en el proyecto.
- Porcentaje de mujeres y hombres que adoptó favorablemente alguna(s) tecnología(s) apropiada para aumentar la producción agropecuaria.
- Superficie de cuenca bajo manejo y vigilancia (ha/año).
- Superficie de la cuenca bajo riego (ha/año) que pertenece a mujeres y hombres.



Indicadores económicos y sociales

- Ingreso neto por familia (gs/año/aporte de cada uno de los miembros integrante de la familia).
- Número de empleos o jornales por año para mujeres y hombres.
- Número de mujeres y hombres que reciben incentivos de conservación.
- Número de mujeres participando activamente en organizaciones de base.
- Número de jóvenes participando activamente en organizaciones de base.
- Tiempo invertido en la búsqueda de agua (hs/mes, hs/año) por los miembros de la familia.
- Número anual de solicitudes de asistencia técnica por parte de mujeres y hombres.
- Número anual de mujeres y hombres participantes en el proyecto.
- Valor actual de la tierra (gs/ha).
- Número anual de agricultores (mujeres y hombres) que comercializan su producción.
- Porcentaje de la población bajo el nivel de pobreza y pobreza extrema.
- Porcentaje anual de casas con electricidad.
- Porcentaje anual de casas con agua potable.
- Número anual de escuelas en funcionamiento.
- Número anual de dispensarios de salud en funcionamiento.
- Promedio de asistencia diaria a las escuelas por parte de niños y niñas.
- Porcentaje de analfabetos.



Indicadores del aprovechamiento de los recursos naturales

- Productividad agrícola de diferentes rubros (kg/ha/año).
- Producción de leche (litros/ha/año).
- Superficie con sistemas agroforestales bajo manejo (ha/año).
- Analfabetismo de mujeres y hombres.
- Número de familias /año con atención médica.
- Tasa anual de mortalidad y morbilidad.
- Número de familias /año con condiciones aceptables de vivienda.
- Existen grupos organizados de mujeres y hombres que comercializan productos agropecuarios y silvopastoriles que utilizan insumos orgánicos.
- Kilómetros de carreteras transitables todo el año.

- Disponibilidad de leña (m³/año) en los bosques establecidos por el proyecto.
- Número de mujeres y hombres con actividades económicas relacionadas con el ecoturismo o agroindustria.
- Número de mujeres y hombres con problemas de salud relacionados con los pesticidas.



Indicadores de educación ambiental

- Los textos educativos y materiales educativos utilizados en la educación formal y no formal son género sensibles y promueven la cultura del agua.
- Los programas de educación ambiental formal y no formal fomentan los valores de equidad, participación, uso sostenible de los recursos naturales.
- Número de educadores y facilitadores sensibilizados en el tema de equidad de Género.
- Número de centros educativos participantes en los programas de educación Ambiental.



Indicadores de trabajo

- Porcentaje de hombres que hacen trabajos domésticos no remunerados.
- Porcentaje de hombres en ocupaciones o profesiones no tradicionales para hombres.
- Porcentaje de mujeres en ocupaciones o profesiones no tradicionales para mujeres.
- Porcentaje de mujeres en actividades de producción agrícola, pecuaria o forestal.
- Porcentaje de mujeres en actividades de comercialización de productos agrícolas, pecuarios o forestales.
- Porcentaje de mujeres e trabajos remunerados.
- Porcentaje de hombres que se sienten responsables del cumplimiento de tareas domésticas.
- Porcentaje de personas que creen que mujeres y hombres tienen las mismas capacidades para realizar el mismo tipo de trabajo.
- Desigualdad salarial entre hombres y mujeres que realizan el mismo tipo y jornada de trabajo.
- Porcentaje de mujeres que participan en proyectos productivos exitosos.
- Porcentaje de proyectos productivos exitosos dirigidos por mujeres.



Indicadores de recursos

- Porcentaje de mujeres con conocimientos de mecánica.
- Porcentaje de mujeres que usan equipos.
- Porcentaje de mujeres que manejan información sobre la comunidad.
- Porcentaje de mujeres que tienen información sobre el manejo de los recursos naturales tanto en el nivel doméstico como comunitario.
- Porcentaje de mujeres propietarias/co-propietarias de tierra.
- Porcentaje de mujeres propietarias/co-propietarias de vivienda.
- Porcentaje de cuentas de ahorros a nombre de mujeres en bancos comunales.
- Porcentaje de mujeres propietarias/co-propietarias de empresas.
- Porcentaje de mujeres propietarias/co-propietarias de equipo y herramientas agrícolas.
- Porcentaje de mujeres propietarias/co-propietarias de tractores y vehículos.
- Porcentaje de mujeres que conducen vehículos.
- Porcentaje de mujeres con ingresos propios.
- Porcentaje de mujeres beneficiarias de concesiones de recursos naturales.
- Porcentaje de organizaciones de mujeres con personería jurídica.
- Porcentaje de mujeres con acceso a medios de comunicación.
- Porcentaje de mujeres beneficiarias de programas de crédito.
- Proporción del monto de crédito al que tienen acceso las mujeres.



Indicadores de educación y capacitación

- Porcentaje de mujeres capacitadas en campos técnicos-productivos.
- Porcentaje de hombres capacitados en campos de formación humana.
- Porcentaje de mujeres capacitadas para el ejercicio de funciones en puestos de poder o Toma de decisiones.
- Porcentaje de mujeres capacitadas en organización o liderazgo.
- Porcentaje de mujeres de la comunidad que capacitan a otras mujeres.
- Porcentaje de mujeres capacitadas para gestionar sus propios proyectos.
- Porcentaje de mujeres capacitadas para dirigir proyectos.
- Porcentaje de mujeres con acceso a la educación ambiental.
- Porcentaje de mujeres alfabetizadas.
- Porcentaje de mujeres en programas de formación no tradicional.
- Porcentaje de mujeres que terminan su educación formal.
- Porcentaje de hombres en programas de formación no tradicional.



Indicadores de salud

- Porcentaje de mujeres con enfermedades físicas.
- Porcentaje de hombres con enfermedades físicas.
- Porcentaje de mujeres con desnutrición.
- Porcentaje de muertes por maternidad.
- Promedio de embarazos por mujer.
- Promedio de hijos/as vivos/as por mujer.
- Porcentaje de mujeres que usan anticonceptivos.
- Porcentaje de hombres que usan anticonceptivos.
- Porcentaje de mujeres jóvenes-adolescentes embarazadas.
- Porcentaje de mujeres con enfermedades mentales.
- Porcentaje de hombres con enfermedades mentales.



Indicadores de relaciones de poder- democracia

- Porcentaje de mujeres que participan en organizaciones mixtas.
- Número de organizaciones de mujeres.
- Porcentaje de mujeres que participan en proyectos autogestionarios.
- Porcentaje de mujeres que participan en actividades ambientales.
- Percepción de que no hay presencia de las mujeres en los espacios públicos.
- Porcentaje de mujeres que participan en procesos de consulta/gestión sobre políticas públicas.
- Porcentaje de mujeres de las comunidades que participan en procesos políticos nacionales.
- Porcentaje de mujeres que participan en puestos de dirección en las organizaciones en el nivel local.
- Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que participan en cargos públicos en las instituciones en el nivel local.

- Porcentaje de mujeres que participan en cargos públicos en las instituciones en el nivel local.
- Porcentaje de personas que reconocen capacidad de las mujeres para tomar decisiones.
- Percepción de que existen muchos obstáculos para que las mujeres ocupen cargos públicos.
- Porcentaje de personas que reconocen el trabajo de mujeres líderes.
- Porcentaje de personas que valoran los éxitos de mujeres líderes.
- Porcentaje de personas dispuestas a apoyar el trabajo de mujeres líderes.
- Porcentaje de mujeres líderes que se sienten satisfechas con lo que hacen.



Indicadores de violencia - salud

- Cantidad de denuncias de casos de violencia contra mujeres.
- Porcentaje de denuncias de violencia contra mujeres que fueron resueltas en las instancias correspondientes.
- Porcentaje de mujeres que están dispuestas a apoyar a otras mujeres víctimas de violencia.
- Porcentaje de hombres que están dispuestos a apoyar a mujeres víctimas de violencia.
- Porcentaje de niñas agredidas.
- Porcentaje de niños agredidos.
- Incidencia de alcoholismo en hombres y mujeres.
- Incidencia de drogadicción en hombres y mujeres.



Indicadores de relaciones sociales

- Porcentaje de hombres que se responsabilizan por el cuidado/ crianza de niños y niñas.
- Porcentaje de hombres que asisten a reuniones escolares que tienen que ver con sus hijos e hijas.
- Porcentaje de mujeres que realizan actividades domésticas no tradicionales.
- Porcentaje de niños hombres que se involucran en labores domésticas.
- Porcentaje de niñas que juegan fuera de la casa.
- Porcentaje de hombres que se preocupan por cuidar de la pareja.
- Edad en la que las mujeres se casan o conviven con sus parejas.
- Porcentaje de mujeres que participan en actividades recreativas.
- Porcentaje de mujeres que participan en actividades deportivas.
- Porcentaje de mujeres que participan en actividades artísticas.
- Porcentaje de mujeres que sienten que pueden expresar bien sus opiniones.
- Porcentaje de mujeres que tienen control de los bienes o ingresos que les pertenecen.
- Porcentaje de mujeres que se sienten dispuestas a asumir responsabilidades.
- Porcentaje de mujeres conscientes sobre el derecho a decidir sobre sus cuerpos.
- Porcentaje de mujeres que piensan que la igualdad entre hombres y mujeres se debe lograr en todos los espacios.
- Porcentaje de mujeres que reconocen su valor como personas.
- Porcentaje de hombres que valoran positivamente los éxitos de las mujeres.
- Porcentaje de mujeres que se sienten alegres como mujeres.
- Porcentaje de mujeres que dedican atención a su cuidado personal.
- Porcentaje de mujeres que se gustan a sí mismas.



- Porcentaje de hombres conscientes de los derechos de las mujeres.
- Porcentaje de mujeres conscientes de los derechos de las mujeres.
- Porcentaje de hombres dispuestos a participar en procesos de capacitación o sensibilización, donde se trabajen temas de masculinidad o género.
- Porcentaje de mujeres con aspiraciones de superación personal.
- Porcentaje de mujeres que piensan en alternativas de vida al matrimonio.
- Porcentaje de mujeres jóvenes que piensan en ser profesionales.
- Porcentaje de mujeres con conciencia sobre sus derechos y responsabilidades sexuales.
- Porcentaje de mujeres que tienen espacios de descanso.

Adaptado de: Becerra E. Monitoreo y Evaluación de logros en proyectos de ordenamiento de cuencas hidrográficas. Venezuela: Guía FAO Conservación 24.1993, citado en La Fuerza de la Corriente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS

Agencia Internacional Canadiense para el Desarrollo (CIDA). 1999. Política de la ACDI sobre la igualdad de género. Québec: CIDA programas de desarrollo. Vitoria-Gateiz: Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior.

Aguilar, L.; Castañeda, I. y Salazar, H.. 1997. En búsqueda del género perdido. Equidad en áreas protegidas. UICN http://www.generoyambiente.org/ES/publicaciones_uicn/equidadesp/m06/modulo6

Fundamentos del Cambio Climático <http://www.iadb.org>

IPCC, 2007: Cambio climático 2007: Informe de síntesis. Contribución de los Grupos de trabajo I, II y III al Cuarto Informe de evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático. Ginebra, Suiza

IPCC, 2014. Cambio climático 2014. Impactos, adaptación y vulnerabilidad. Resumen para responsables de políticas. Contribución del Grupo de trabajo II al Quinto Informe de Evaluación Junta de Andalucía. 2013. Educación Ambiental y cambio climático. Guías didácticas de educación ambiental. Andalucía

Los indicadores de género en el marco de los indicadores sociales <http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/indicadores/taller/documentos/taller>

Lylian Mires Aranda. 2000. Taller de Formación en Análisis de Género. Guía para Facilitadores/as. Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República. Asunción.

Martínez de Ortiz, M.; Kochmann, S. 2004. Compartiendo experiencias para mejorar la calidad de vida con equidad. Guía de la incorporación del enfoque de género al SISNAM. Asunción: Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República.

Metodología de evaluación desde una perspectiva de género. Una herramienta para el cambio social y el empoderamiento. Fase 1 http://www.apcwomen.org/gem/esp/herramienta_gem/phase1/step4.htm

Ministerio de la Mujer, 2018. IV Plan Nacional de Igualdad (IV PlaNI) 2018-2014. Asunción

Ministerio del Medio Ambiente. 2012. Guía de apoyo docente en cambio climático 2012. Segunda comunicación nacional. Santiago de Chile

Naciones Unidas. 1992. Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. Rio de Janeiro

PNUD. 2014. Manual del negociador de Cambio Climático iberoamericano: Hacia la consolidación del régimen climático internacional

Política Nacional de Cambio Climático 2011. Asunción

Rojas de Arias, A., Scribano, R. 2010. Algunas consideraciones sobre el cambio climático y la pobreza en el Paraguay. Revista Brasileira de Ciências Ambientais - Número 18 – Dezembro/2010

Rojas, C. 2019. Documento complementario al currículo y a las pautas metodológicas para la incorporación del enfoque sensible al género en la planificación del cambio climático (No publicado). Proyecto Fortaleciendo los Consejos de Desarrollo Distritales hacia la Adaptación al Cambio Climático. Asunción

Rojas, M. 2002. Aporte de las estadísticas a los temas de género. Santiago de Chile: SERMAN <http://www.sernam.gov.cl/pmg/documentos>

Rotondo, E.; Vela, G. 2004. Indicadores de género. Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA de América Latina y el Caribe. Lima: PREVAL/PROGENERO.

Sánchez Rodríguez, R. 2013. Respuestas urbanas al cambio climático en América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago de Chile

SEAM/PNUD 2017. Estrategia Nacional de Género ante el Cambio Climático, Paraguay

Secretaría de Desarrollo Social. 2012. Guía Municipal de Acciones frente al Cambio Climático. Con énfasis en desarrollo urbano y ordenamiento territorial. México D.F.

Secretaría de Emergencia Nacional, 2018. Estrategia de Prevención de la Violencia Sexual en albergues en contexto de Emergencia. Asunción

Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). 1998. Manual para proyectos. Por qué y cómo utilizar indicadores de género. Santiago de Chile: SERNAM

Siles Calvo, J. 2003 La Fuerza de la corriente: Gestión de Cuencas hidrográficas con equidad de género. San José, Costa Rica

ANEXO 1**REMONTÁNDONOS
A LA HISTORIA**

En la mayoría de los casos, cuando se inicia una presentación, se debe argumentar que el trabajo de género, tiene antecedentes históricos y procesos largos y definidos.

A continuación, se mencionan algunas fechas por recordar

1792 Reivindicación de los derechos de la mujer de Mary Wollstonecraft. En este libro plantea que no es caridad lo que el mundo necesita, sino justicia

1840 En Irlanda el movimiento cartista exige el sufragio universal y derechos para los trabajadores y los pobres.

1893 Nueva Zelanda fue el primer país que reconoció el derecho al voto de la mujer.

DECENIO 1860

a) Mirza Fath Ali Akhundzade, en Irán y Tan Sitong en China defienden la igualdad de género.

b) Publicación periódica "La Camelia" de Rosa Guerra aboga por la igualdad de la mujer en toda América Latina.

1902 Alianza Internacional para el sufragio y la igualdad ciudadana.

1906 Convención Internacional en que se prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria.

1919 Liga Internacional de Mujeres Pro Paz y Libertad.

DECENIO 1920

Campañas en favor de los derechos de la mujer a la información sobre los métodos anticonceptivos, realizados por Ellen Key, Margaret Sanger y Shizue Ishimoto.

1923 QUINTA CONFERENCIA DE LAS REPUBLICAS AMERICANAS Reunida en Santiago de Chile, trata la cuestión de los derechos de la mujer.

1928 COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES Encargadas de garantizar el reconocimiento de los derechos civiles y políticos de la mujer

DECENIOS 1960 y 1970

Los movimientos feministas exigen la igualdad.

DECADA DE LA MUJER 1975 – 1985

En la declaración, se hace especial énfasis en la “Integración de la mujer al desarrollo”, iniciándose proyectos de tipo productivo, laboral, artesanal a través de los cuales intenta ayudar a las mujeres en sus ingresos familiares y a tener mayores oportunidades educativas y de participación.

1992 CONFERENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL DESARROLLO Y EL MEDIO AMBIENTE- RIO DE JANEIRO. La declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo establece que La participación completa de la mujer es, esencial para lograr un desarrollo sostenido.

· Declaración De Río, Principio 20

Las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo. Es, por tanto, imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sostenible.

· Programa 21

CAPÍTULO 24 - Medidas mundiales en favor de la mujer para lograr un desarrollo sostenible y equitativo de programas.

1995 CUMBRE MUNDIAL SOBRE DESARROLLO SOSTENIBLE - COPENHAGUE.

Propone la participación de la mujer en el desarrollo, como mecanismo para combatir la pobreza.

· El quinto compromiso de Copenhague nos compromete a promover el pleno respeto de la dignidad humana y lograr la igualdad y equidad entre hombre y mujeres.

1995 CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL DE LA MUJER - BEIJING. Se elaboró el programa de acciones tendientes a la obtención de la igualdad, el desarrollo y la paz.

· Declaraciones

Los gobiernos y otros agentes, deberán propiciar la integración activa y visible de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, incluido un análisis de las consecuencias para la mujer y el hombre antes de adoptar decisiones.

2000 NUEVA YORK BEIJING + 5. Acciones futuras e iniciativas para implementar la declaración de Beijing y la Plataforma de acción

Acciones para ser consideradas por los gobiernos a nivel nacional

72.(e) Promover el acceso equitativo y universal de las mujeres y hombres desde las actividades cotidianas hasta los servicios sociales relacionados con la salud, incluyendo la educación, el agua potable, y el saneamiento, la nutrición, la seguridad alimenticia y los programas de educación en salud.

2000 NUEVA YORK CUMBRE DEL MILENIO

- Meta de Desarrollo del Milenio N°3: Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres
- Meta de Desarrollo del Milenio N°4: Reducción de la mortalidad infantil
- Meta de Desarrollo del Milenio N°5: Mejorar la salud del periodo de maternidad
- Meta de Desarrollo del Milenio N°7: Asegurar la sustentabilidad ambiental

2000 HOLANDA - SEGUNDO FORO MUNDIAL DEL AGUA

Principales retos

Suplir las necesidades básicas: reconocemos que el acceso a suficiente agua potable y al saneamiento son necesidades humanas básicas y esenciales para la salud y el bienestar, y que el empoderamiento de la gente es necesario, especialmente de las mujeres, por medio de procesos participativos del manejo del agua.

Afrontando el desafío, Se reconoce el papel tan importante que desempeñan las mujeres en el manejo de los RRHH y que el comité ministerial internacional desarrolle propuestas para incorporar aspectos de género en el 3er Foro Mundial del Agua 2003

2000 MERCADO COMÚN DEL SUR (MERCOSUR)

Por Resolución del GMC 84/00, el Grupo Mercado Común resolvió: “instruir a los diferentes foros y subgrupos del Mercosur dentro de sus respectivos mandatos y competencias, a incorporar el enfoque de género en la planificación, elaboración, implementación y evaluación de sus actividades, políticas y programas, con el fin de permitir el análisis de su impacto sobre las mujeres, con la finalidad de garantizar la igualdad y la equidad entre los géneros”.

En tal sentido el Subgrupo de Trabajo N° 6 - Medio ambiente, a iniciativa de la delegación paraguaya, en el acta N° 02/2002 acordó que lo mencionado en la resolución más arriba mencionada, sea tenida en cuenta para el tratamiento de la agenda del SGTN° 6.

2002 LA DECLARACIÓN DE JOHANNESBURGO SOBRE DESARROLLO SUSTENTABLE

Principios

2. Nos comprometemos a construir una sociedad global humana, equitativa y conocedora de la necesidad de la dignidad humana para todos.

20. Estamos comprometidos a asegurar que el fortalecimiento de las mujeres y la emancipación, y la igualdad de género estén integradas en todas las actividades comprendidas dentro de la Agenda 21, las Metas de Desarrollo del Milenio y el Plan de Implementación de Johannesburgo.

En la sección de medios de instrumentación, en el párrafo 126, inciso g, se establece que la “Perspectiva de género en la aplicación de las mismas se realizará de manera transversal”

ANEXO 2

MODELOS INTERPRETATIVOS DE LA RELACIÓN GÉNERO Y AMBIENTE

Inicio del debate a partir de la década de los 70

- En el Norte, Mujeres que participaban en movimientos ecologista y pacifistas critican a las feministas por no tener una posición frente a esa crisis. (en base a problemas energéticos)
- En el Sur, relacionado con los problemas del sector forestal y la agricultura (víctimas del deterioro ambiental)

Orientaciones conceptuales y metodológicas de cómo se aborda el tema mujer. Género – Ambiente.

1. ECOFEMINISMO,
2. MUJER Y MEDIO AMBIENTE, y
3. GÉNERO, AMBIENTE Y DESARROLLO SUSTENTABLE

1. ECOFEMINISMO

Mary Mellor (Gran Bretaña): “El ecofeminismo es un movimiento que ve una conexión entre la explotación y la degradación del mundo natural y la subordinación y la opresión de las mujeres”.

Emergió a mediados de los 70 junto a la segunda ola del feminismo y el movimiento verde. La ecofeminismo une elementos del feminismo y del ecologismo, pero ofrece a la vez un desafío para ambos. Del movimiento verde toma su preocupación por el impacto de las actividades humanas en el mundo inanimado y del feminismo toma la visión de género de la humanidad, en el sentido que subordina, explota y opriime a las mujeres.

Francoise d'Eaubonne, en 1974, adoptó por primera vez el término de ecofeminismo para representar el potencial de las mujeres para encabezar una revolución

ecológica que conlleve nuevas relaciones de género entre hombres y mujeres y una relación distinta entre los seres humanos y la naturaleza.

Argumentos principales del (de los) ecofeminismo (s)

En primer lugar, el ecofeminismo señala que en el orden simbólico patriarcal existen conexiones importantes entre la dominación y explotación de las mujeres y de la naturaleza, aunque dicha relación se interprete de manera distinta de acuerdo con cada enfoque ecofeministas.

En segundo lugar, el ecofeminismo denuncia la asociación que el patriarcado establece entre las mujeres, su cuerpo (característica que las capacita para gestar y crear vida) hace que estas estén en una posición de mayor proximidad a la naturaleza, lo que permite su identificación con ella.

Los hombres, guiados por la razón, en oposición a la intuición femenina, pertenecen al mundo de la cultura. Por su capacidad para controlar y transformar la naturaleza, la cultura se considera superior a la naturaleza. Los binomios mujer- naturaleza y hombre – cultura y la superioridad de la cultura sobre la naturaleza en el patriarcado explican que las mujeres sean consideradas inferiores a los hombres.

En tercer lugar, el ecofeminismo considera que la dominación y explotación de las mujeres y la dominación y explotación de la naturaleza tienen un origen común, lo que sitúa a las mujeres en una situación privilegiada para acabar con dicha dominación.

Por último, **el ecofeminismo** propone que el movimiento feminista y el movimiento ecologista tiene objetivos comunes (la igualdad de derechos, la abolición de jerarquías, etc.) y deberían trabajar conjuntamente en la construcción de alternativas teóricas y prácticas.

Este **ecofeminismo inicial** ha evolucionado dando lugar a tendencias distintas, todas preocupadas e interesadas por el cambio de las relaciones entre las personas y el medio ambiente. Cada uno de los ecofeminismos mantiene análisis y estrategias de actuación distintos de acuerdo con la posición feminista de la que proceden.

El ecofeminismo radical. Nacido del feminismo romántico, destaca las conexiones históricas, biológicas y sociales entre la naturaleza y las mujeres y considera que la explotación y opresión de ambas es consecuencia del dominio del hombre y del orden patriarcal. Los orígenes de dicha explotación se encuentran en los inicios de la sociedad patriarcal, que se sitúa en la prehistoria. Se parte de la existencia de una sociedad anterior al patriarcado que podría definirse como mayoritariamente

matriarcal, en la que lo femenino gozaba de mayor prestigio. En dicha sociedad la bióloga de la mujer (su capacidad para crear vida) y la naturaleza (entendida como la madre-tierra) eran festejadas como se puede interpretar a partir del predominio de divinidades femeninas que hacían referencia a la fertilidad y a la madre naturaleza sobre las masculinas. El patriarcado supuso la imposición de los valores masculinos y la substitución de las diosas por los dioses.

La propuesta del ecofeminismo radical es la recuperación de los valores matriarcales y la implantación de la cultura femenina (en la que se recogen los conocimientos de las mujeres tradicionalmente desprestigiados, sus experiencias y sus valores), convirtiendo el rol insustituible de las mujeres en la preservación de la especie en un instrumento de poder para las mujeres y en un activismo ecológico propio.

El **ecofeminismo liberal**, basado en el feminismo de la igualdad y la teoría conservacionista de la naturaleza, considera que el deterioro ambiental es el resultado de la implantación de un modelo de desarrollo económico que no considera sus impactos negativos sobre el medio ambiente, que no utiliza adecuadamente los recursos naturales y no cuenta con una legislación al respecto.

Para las ecofeministas liberales, la explotación de las mujeres es el resultado de la situación marginal en la que se les mantiene (menos oportunidades en la educación, en el trabajo, etc...) y la conexión entre mujeres y medio ambiente no tiene una base biológica. No creen que hombres y mujeres, por ser biológicamente distintos, deban tener actitudes distintas respecto a la naturaleza. Las mujeres, al igual que los hombres, insertas en el orden patriarcal, hemos desarrollado actitudes y estrategias que a menudo no son respetuosas con el medio ambiente.

Esta corriente propone reformas medioambientales en base a una mejor aplicación de la ciencia moderna acompañada de una legislación que asegure el cumplimiento de las condiciones necesarias para un desarrollo ecológicamente sostenible. Su planteamiento ecológico es fundamentalmente conservacionista. Las mujeres deben acceder al poder, a través de la igualdad de oportunidades, participando de todas las decisiones entre las que se encuentran la gestión de los recursos naturales, la preservación de un medio ambiente saludable y la defensa de la calidad de vida.

Es la experiencia al actuar desde una posición marginal respecto a la toma de decisiones del poder dominante y no la maternidad, la que coloca a las mujeres en una posición privilegiada respecto a los hombres para proponer y elaborar propuestas alternativas viables respecto al medio ambiente. En este caso, el medio ambiente, al igual que la teoría de géneros, es una construcción social, lejana al concepto de la madre naturaleza y su defensa por parte de las mujeres se enmarca en la lucha contra todas las formas de opresión del sistema patriarcal.

El **ecofeminismo socialista** considera que los problemas medioambientales son intrínsecos al patriarcado y al capitalismo que justifica la explotación de la naturaleza mediante la técnica para facilitar el progreso, entendido principalmente como crecimiento económico. El capitalismo ha liberado a los hombres de la naturaleza, les ha proporcionado los medios para explotarla y controlarla para su beneficio valiéndose de la explotación de las mujeres al invisibilizar su participación histórica en la economía (tanto por su contribución a través del trabajo productivo como reproductivo). El capitalismo está acabando con otros medios de producción como la agricultura de subsistencia y la artesanía, en los que hombres y mujeres participaban en condiciones de mayor igualdad; adjudicando el trabajo asalariado a los hombres y la reproducción, gratuita, devaluada e invisible, a las mujeres.

Las ecofeministas socialistas proponen la construcción de una sociedad socialista que construya una nueva relación entre los géneros y una relación distinta con la naturaleza, lejos de la dominación que hace el capitalismo y que garantice una buena calidad de vida para todos y todas.

El ecofeminismo europeo y americano, con sus distintas tendencias desarrolladas anteriormente, sitúa la relación mujer y medio ambiente o naturaleza (según matices) en un terreno meramente ideológico.

2. MUJER Y MEDIO AMBIENTE (MMA)

Se inserta dentro de la línea de pensamiento Mujeres en desarrollo (MED), se centra en las mujeres y sus necesidades como individuos y grupos.

Se las considera como “cuidadoras del medio ambiente” y a la vez como “recurso más valioso y abandonado” e “instrumento” de protección ambiental, debido a que han sabido organizarse.

Tuvo un fuerte impacto en las ONGs en los 70

Hereda del Ecofeminismo, aquello que la mujer tiene una afinidad con la naturaleza. Donde la Mujer es “altruista” y “voluntaria”.

Se subraya el Potencial de la mujer como administradora cotidiana de los RRNN, con análisis microsocial.

Esta línea de pensamiento considera valora los roles que desempeñan las mujeres, pero no tiene en cuenta la construcción genérica e ideológica de los roles sociales.



Se retrae de dos realidades:

- a) Las mujeres pobres se encuentran sobreexplotadas y sobrecargadas de trabajo, con todo el impacto negativo que esto implica en detrimento de su calidad de vida.
- b) La posición subordinada que ocupan las mujeres en la sociedad invisibilidad el tema de poderes.

En los programas y proyectos se incluyen componentes mujer o directamente se trabaja solo con ellas.

HIPOTESIS: Que los problemas de mujeres son posibles aislarse y tratarlos de forma particular y separada.

Para los nuevos paradigmas, este enfoque no permite la integración del enfoque de género en la corriente principal del desarrollo.

3. GENERO, AMBIENTE Y DESARROLLO SUSTENTABLE

Tiene su base en la línea de pensamiento “Género en desarrollo” GED, consolidada en la década de los '90.

Sostiene que la discriminación que afecta a las mujeres se basa en:

- La división por género del trabajo y la consignación casi exclusivas de las mujeres a la crianza de los y las hijas, cuidado de los enfermos/as, y adultos/as mayores además del trabajo doméstico.
- El acceso es desigual para H y M a los recursos productivos y a sus beneficios.
- Limitaciones para la participación en la toma de decisión y el acceso al poder público.

Considera que la construcción de género como uno de los agentes intermediadores de las relaciones entre las mujeres y hombres con el medio ambiente.

Permite identificar:

Las diferencias existentes entre las mujeres enfatizando el carácter sociocultural de los procesos de subordinación y negociación en los que se encuentran insertas.

Que todas las mujeres experimentan de forma distinta la degradación ambiental

Las relaciones particulares que tiene las mujeres con el medio ambiente dependen de los estilos de vida, la localización espacial, la estructura social, los sistemas de género, clase y etnicidad, diferencias a lo largo del ciclo de vida. Sumado al tipo de relación que tienen con los varones de su entorno familiar y comunitario. Todo esto determina las prácticas del acceso, uso, propiedad y control de los recursos.

Las mujeres no solo están caracterizadas como “víctimas” de los cambios ambientales, sino también como conocedora, usuaria y consumidoras de los RRNN.

Supera la visión reduccionista de los roles de género.

A partir de este enfoque:

Es posible observar algunas de las variadas maneras en que los RRNN son manejados socialmente y las prácticas de producción en cada contexto específico.

Por lo cual se reconoce como PRIORIDAD desarrollar estudios que no solo analicen los impactos sus los cambios ambientales sobre las sociedades humanas sino también los patrones de relaciones sociales presentes en la producción de estos cambios, para aplicar acciones que alivien la presión sobre los RRNN y cautelen un manejo sustentable.

Tener en cuenta el factor género en la planificación de los manejos de los RRNN, a nivel local, regional y global, de acuerdo a los procesos económicos y políticos.

Contribuye meteorológicamente en la planificación e implantaciones de planes, programas y proyectos de desarrollo, con procesos de carácter consultivo y participativo donde mujeres y hombres contribuyen a la elaboración de diagnósticos y propuestas que prometan a la sustentabilidad.

Tiene el potencial de liderar un nuevo enfoque en la elaboración de políticas públicas que apunten a la sustentabilidad.

Desde esta perspectiva se supera la comprensión reduccionista de los roles de género. No sólo se pretende estudiar la división genérica del trabajo como producto exclusivo del sistema de género dominante que adjudica preferentemente a las mujeres el ámbito de la reproducción y a los varones el de la producción, sino considerando a su vez las relaciones sociales de producción y de poder en el acceso diferencial a los recursos, las especificidades culturales y las identidades de género en el actual proceso de cambio socioeconómico que viven nuestros países. Entre las investigadoras que se adscriben a esta corriente se encuentran principalmente las siguientes áreas de interés y de estudio:

1. La manera en que las interacciones masculinas-femeninas afectan y son afectadas por el cambio ambiental. Para esto se centra la discusión en torno a la relación género-medio ambiente no sólo en aquellos aspectos asociados con el comportamiento reproductivo de las mujeres o la situación de pobreza en la que se encuentran sino también en el papel clave que cumplen en la producción, o sea en su participación económica, y en su accionar dentro de iniciativas grupales que buscan satisfacer necesidades de la población en el ámbito local.
2. La construcción de las identidades de género de los distintos grupos de mujeres y de varones, en el sentido de los papeles, las subjetividades y las percepciones socialmente construidas y culturalmente validadas que sitúan a los individuos frente a los cambios ambientales y los procesos de transformación social, política y económica de los países y sus interconexiones.
3. La ideología que sustenta y define la posición subordinada de las mujeres en relación a los varones en nuestra sociedad y los consecuentes obstáculos que estas deben enfrentar para el acceso a, y el control de los recursos ambientales, así como para ejercer poder en los procesos de adopción de decisiones sobre la dirección del desarrollo sustentable.

A partir de este enfoque, al mirar diferencialmente las relaciones que establecen varones y mujeres con los recursos ambientales, es posible comprender algunas de las variadas maneras en que tales recursos son manejados socialmente y las prácticas de producción y de reproducción social presentes en cada contexto específico. En consecuencia, se reconoce como prioritario desarrollar estudios que analice no sólo los impactos de los cambios ambientales sobre las sociedades humanas sino también los patrones de relaciones sociales presentes en la producción de esos cambios, para luego implementar acciones que alivien la presión sobre los recursos naturales y cautelen un manejo sustentable.

Se propone asimismo que el factor de género no sólo debe tenerse en cuenta al planificar el manejo de los recursos ambientales a nivel local, sino también en relación con las tendencias globales y cómo éstas inciden en la situación social de las mujeres y de los varones. Asimismo, el análisis de género contribuye a la interpretación de los cambios que van surgiendo en las relaciones género-medio ambiente, de acuerdo a los que presentan las mujeres pobres para minimizar, filtrar o prevenir los riesgos ambientales, asociadas a los obstáculos que enfrentan para acceder y controlar los recursos y participar de los procesos de adopción de decisiones públicas.



Abordar con rigurosidad el abordaje de género desde la transversal de ambiente, cambio climático, no es una cuestión de moda o de buena voluntad, es una cuestión de respetar la calidad de vida de hombres y mujeres, a fin de tener un camino sostenible hacia el futuro, viviendo un presente armónico y respetuoso con la naturaleza, a fin de planificar una herencia ambiental responsable para nuestros hijos e hijas.



AVANZANDO EN EL CAMINO
**GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO
EN ACCIONES FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO**