MANUAL DE METODOLOGIA DE TRABAJO CON MUJERES RURALES

Género y Equidad

SEGUNDA EDICION

PROYECTO DE DESARROLLO DE LA MUJER RURAL
EN LA PROVINCIA DEL CHIMBORAZO

Género y Equidad

MANUAL DE METODOLOGIA DE TRABAJO CON MUJERES RURALES

PROYECTO DE DESARROLLO DE LA MUJER RURAL
EN LA PROVINCIA DEL CHIMBORAZO

2da. Edición
Número Registro Derecho Autoral: 010067
ISBN-9978-82-955-5
Quito, Ecuador. Septiembre de 1996

Proyecto de Desarrollo de la Mujer Rural y de su Familia en la Provincia de Chimborazo
Convenio ALA 93/17

Comisión de las Comunidades Europeas
Ministerio de Agricultura y Ganadería

Donata von Sigsfeld
Co-Directora Europea

Hugo Avalos
Co-Director Nacional

Manual de Metodología de Trabajo con Mujeres Rurales para Promotores y Técnicos.
Género y Equidad.

Autoras
Rocío Rosero Garcés
Ariadna Reyes Avila

Colaboradores
Donata von Sigsfeld, Hugo Avalos,
Rosa Elvira Muñoz, Ana María Pilamunga,
Maria Victoria Paucar, Marcia Paredes,
Genaro Guilla, Aurelio Quishpe,
Hernán Salazar, Gustavo Silva,
Miguel Ochoa, Eugenia Endara,
Carlo Busato.

Ilustraciones portada e interior
Eulalia Cornejo

Fotografía
Proyecto de Desarrollo de la Mujer Rural
Ariadna Reyes Avila

Diseño, impresión
Editoriales A & H

INDICE

PRESENTACION

El que viva verá. Me viene la idea de que, en secreto, persigo la historia de mi miedo.
O más exactamente, la historia de su desenfreno, más precisamente aún, de su liberación.
Sí de veras, también el miedo puede ser liberado, y en ello se ve que forma parte de todo
y de todos los oprimidos. La hija del rey no tiene miedo, porque el miedo es debilidad
y contra la debilidad sirve un entrenamiento férreo. La loca tiene miedo, está loca de miedo.
La cautiva debe tener miedo. La mujer libre aprende a apartar sus miedos poco importantes y a no temer
al único gran miedo importante, porque ya no es demasiado orgullosa para compartirlo con otras...
fórmulas desde luego

Cristina Wolf

Compartir nuestros miedos y enseñar a no tenerlos, es una complicada labor que se construye en el trabajo permanente con las mujeres. Decimos que se construye, pues no podría tener resultado el fortalecimiento y desarrollo de la mujer rural y su familia, si no construimos con ellas, día a día, una relación que permita florecer el reconocimiento, la cooperación y la equidad entre géneros, como bases de un mejor vivir.

Sin embargo, en las labores que desarrollamos en el campo, estas palabras comienzan a perder su sentido... su significado se hace confuso y complejo. La razón no está en que desconozcamos su definición sino en que la construcción de procesos de desarrollo con enfoque de género son un largo camino con pequeños y grandes obstáculos que debemos cruzar; existen momentos en que no sabemos qué hacer... momentos en los que nuestras voluntades se ven limitadas por las realidades. Esta sensación la han vivido todos aquellos quienes emprenden este tipo de trabajo: promotores y promotoras sociales, directivos, mujeres, hombres, administradores, técnicos y ejecutores de proyectos.

Este texto no es un resumen de fórmulas para poner en práctica. Su única pretensión, es la de ser una herramienta útil y vivencial para promotoras/es y técnicos, su nacimiento está dedicado a apoyar el trabajo de quienes cotidianamente tejen los procesos de fortalecimiento, promoción, organización y capacitación de la mujer rural y su familia en los proyectos de desarrollo.

Para el Proyecto de Desarrollo de la Mujer Rural y su Familia en la Provincia de Chimborazo - co-financiado por la Comisión de las Comunidades Europeas y el Ministerio de Agricultura y Ganadería- es de gran interés ofrecer este manual, como un insumo para el trabajo con las mujeres rurales y sus familias en Ecuador.

Donata von Sigsfeld
Co-Directora Europea

Hugo Avalos
Co-Director Nacional

Cómo puedes utilizarme

He sido diseñado para brindar los más diversos usos posibles, pero recuerda siempre, que ante todo soy una *guía de trabajo permanente con mujeres rurales*. Esto quiere decir, que en mí encontrarás muchas herramientas prácticas de trabajo además de aproximaciones al enfoque de género, que pueden ser usadas en tus labores diarias: capacitación, promoción, diagnóstico, trabajo comunitario, entre otras.

Soy un elemento esencial en el trabajo permanente de las promotoras/res sociales del Proyecto. En cada uno de mis capítulos hallarás una guía de trabajo con los grupos de mujeres que muestra los pasos de intervención durante el proceso de ejecución del Proyecto e instrumentos metodológicos que te ayudarán a interpretar la realidad.

Es probable que en mis páginas encuentres alternativas para resolver tus dificultades, pero no olvides que dialogando con tus compañeras(ros) de trabajo puedes encontrar espacios de enriquecimiento importantes.

Me gustaría que encuentres el momento para leerme desde mi primera página, hasta el final. Soy un texto de lectura que puede brindar elementos importantes de aprendizaje para tu trabajo y tu vida; el aprendizaje es un elemento esencial de los promotores/ras. De esta manera, el uso sistemático que hagas de mí, fortalecerán tus aportes conceptuales extraídos desde la experiencia de campo con los grupos de mujeres. Nuestras experiencias pueden nutrir constantemente el trabajo de todos los promotores(as) del Proyecto, hagamos conclusiones e incluyámoslas en las distintas fases.

Promotora(or), recuerda que un manual no puede contener todas las ideas y todos los instrumentos que se han escrito y planificado para el trabajo con mujeres rurales. Mi forma de existir es un poco limitada, por lo tanto, es importante que me mires en la medida de mis capacidades -como guía metodológica y de trabajo- y que aquellos vacíos que encuentres o interrogantes que no pueden ser llenados en mis páginas los anotes: son una guía de capacitación. Según me uses, puedo ser un importante insumo para tu mejoramiento profesional.

Antes de emprender el trabajo con el grupo de mujeres, léeme en forma individual, anota interrogantes y discútelos previamente con tu equipo de trabajo, esto te ayudará a comprender la importancia del trabajo en equipo.

En las reuniones de equipo de promotores/ras busca un espacio de tiempo donde se discuta el trabajo llevado a cabo. Recordemos lo importante no es sólo dar un informe de lo que hacemos, sino analizar y dialogar sobre las dificultades y logros obtenidos. Enriquece la reunión con todas tus opiniones, aun cuando no coincidan con las de otras compañeras/ros; saber escuchar y sustentar nuestras opiniones es importante. Usame como una guía para la planificación de estas reuniones.

Por último, ten presente que mis páginas no agotan los interrogantes y las dificultades que en el trabajo de campo encontramos. Nuestras(os) compañeras promotoras/res, equipo técnico, directivos del Proyecto y la comunidad, son nuestros interlocutores constantes.

Algunas de las guías metodológicas están reducidas en mis páginas. El Proyecto cuenta con los originales para ser fotocopiados.

INTRODUCCION

El Proyecto de Desarrollo de la Mujer Rural y su Familia en la Provincia del Chimborazo, se ubica en un contexto complejo, caracterizado por una tasa promedio de analfabetismo femenino de un 38.8% y destacada deserción escolar de las niñas; un considerable flujo temporal de mano de obra no-calificada hacia las grandes ciudades del país, incluyendo las mujeres jóvenes que migran en calidad de empleadas domésticas o vendedoras del sector informal, además existe una baja rentabilidad de la producción agropecuaria, cuyos frutos se destinan básicamente a la subsistencia. El tamaño promedio de las unidades productivas oscila entre 0.5 y 5 hectáreas, con poca capacidad de inversión y comercialización.

Todo esto hace que las condiciones de vida de las comunidades sean difíciles y con desequilibradas relaciones de género. A ello se añaden la compleja historia de las organizaciones de segundo grado, las difíciles condiciones ecológicas y un escaso desarrollo de las organizaciones de mujeres.

Desde hace varios años organizaciones gubernamentales y no gubernamentales han focalizado su interés en mejorar las condiciones de vida de las mujeres rurales y sus familias en Ecuador. Sin embargo, el complejo contexto descrito hace difícil el avance de dichos proyectos. Hoy en día, todavía son insuficientes estos esfuerzos y es de vital importancia emprender nuevos procesos de promoción de las mujeres y fortalecer los ya iniciados, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las comunidades, fomentando su participación en la toma de decisiones; la administración, uso y manejo de los recursos productivos, económicos y tecnológicos; y, el acceso a procesos de desarrollo en igualdad de condiciones.

En este marco de acción, el trabajo de campo emprendido por promotoras(es) sociales es definitivo. Además de ser el motor que impulsa las políticas específicas del Proyecto, son ellos, quienes en su trabajo cotidiano elaboran los objetivos contenidos en él. Por esto, es necesario tener instrumentos adecuados para el análisis y la interpretación de las vivencias; componentes que nutren de sentido a las prácticas desarrolladas por los promotores/ras, la comunidad y a las acciones dirigidas desde las políticas institucionales. El manual Género y Equidad está diseñado en el contexto específico de la metodología del Proyecto de Desarrollo de la Mujer Rural y su Familia en la Provincia del Chimborazo.

Este manual contiene guías metodológicas de trabajo con mujeres rurales, donde ustedes encontrarán siete momentos específicos del proceso de ejecución de un proyecto de desarrollo con enfoque de género en el área rural. El componente de capacitación es indispensable y atraviesa el conjunto del proceso. Los siete pasos son:

- Criterios de intervención
- Promoción en comunidades
- Organización de las mujeres
- Diagnóstico participativo de género
- Formulación de micro-proyectos grupales y comunales
- Ejecución de proyectos
- Retiro del Proyecto de las comunidades

Cada uno de estos momentos constituyen un capítulo del manual. Allí encontrarán no sólo una breve descripción y análisis, sino pasos operativos y algunos instrumentos metodológicos de fácil aplicación que les permitirán comprender con mayor exactitud el tema y llevar su propio registro de campo.

El manual en su conjunto presenta tanto apoyo metodológico para el trabajo de campo, como apoyo conceptual y analítico para que las promotoras(es) estén en capacidad de establecer sus propios criterios metodológicos, construyendo conjuntamente con los grupos de mujeres y directivos del Proyecto, alternativas de intervención. Los instrumentos que presenta el manual no son únicos en cada campo de saber, existen diversidad de herramientas que pueden ser usadas por las promotoras(es) y el equipo técnico, para este fin, el manual tiene un aparte bibliográfico al final de cada capítulo.

CAPITULO I

PROMOTORAS Y PROMOTORES

Construyendo futuro

El trabajo que desarrollan las promotoras en el campo es clave en la medida en que constituyen el sustento del Proyecto. Ahora, *llega el momento de decirles por qué.*

Perfil y rol del promotor y promotora social

Es política del Proyecto definir con claridad el perfil humano y el rol del promotor/ra social, para seleccionar personas que garanticen el cumplimiento de las metas y objetivos.

Educadores, facilitadores y mediadores

En primer lugar el trabajo de promoción social es ante todo un trabajo de educación. Educamos aunque este trabajo no se realice a horas de escuela o esté inscrito dentro de normas formales de educación. *Educamos* para: entender, intercambiar y mejorar las relaciones entre hombres y mujeres; descubrir a las mujeres como personas que tienen derechos; saber apoyar la organización; conocer los intereses de las mujeres; formular proyectos colectivos de largo alcance; desarrollar una convivencia solidaria; mejorar e intervenir en aspectos básicos de salud-medio ambiente-nutrición-saneamiento ambiental, entre otros.

¿Cómo constituimos y realizamos este rol de educadores?

El rol del promotor se construye desde el inicio del proceso hasta que el Proyecto se retira del grupo de mujeres. En este camino el promotor/ra es un *mediador* que enlaza al Proyecto con el grupo de mujeres, *facilita* el ritmo de las relaciones sociales y media entre los intereses y necesidades del grupo beneficiario y la dirección del mismo.

¿Cómo se conforma el grupo de promotoras/res y el trabajo de equipo?

El Proyecto considera que en cada equipo de promotoras y promotores sociales -compuesto por dos personas: una mujer y un hombre- debe existir por lo menos una persona que sea bilingüe y bicultural para facilitar el conocimiento de las formas propias de comunicación en los cantones de población mayoritariamente indígena.

Así mismo, la presencia de mujeres profesionales en el equipo, garantiza mayor sensibilidad en el trabajo. No es necesario que todo el equipo sea femenino pero sí que integre diferentes áreas de conocimiento y experiencia. Es importante evitar reproducir dentro del equipo de trabajo una división de roles tradicionales -por ejemplo que el hombre sea el técnico y de él dependan las decisiones-. El trabajo en equipo debe ser realizado prioritariamente en el campo y también en la oficina; puede posibilitar los turnos para hacer actas, arreglar los archivos, servir los cafés y mantener el

orden. También con el grupo de mujeres y la comunidad, los compañeros/ras con mayor experiencia pueden facilitar el trabajo de los menos expertos mediante el intercambio de ideas, el conocimiento personal que cree confianza y la participación conjunta en la mayor parte de las acciones, de tal manera que se logre poco a poco la equidad en las decisiones y en el manejo de los grupos.

En la mayoría de los casos, los promotores/ras no han recibido suficiente formación pedagógica, por lo tanto, es fundamental un verdadero trabajo en equipo y un complemento en las actividades. Para esto, todas las promotoras/res tienen conocimiento y experiencia en el área socio-organizativa, pero además poseen conocimientos específicos en nutrición, salud, saneamiento ambiental, manejo de cajas de crédito, técnicas agrícolas y pecuarias.

Un trabajo en equipo tiene que ver con el complemento de las acciones didácticas que se desarrollan con el grupo de mujeres. Quien se dirige con mayor habilidad didáctica complementa su saber con su compañero/ra de trabajo.

Reflexiona en equipo: ¿Son iguales las dificultades de las mujeres y los hombres del equipo de promotores/ras? ¿Cómo es la relación entre promotores y promotoras? ¿Qué actividades realiza cada uno? ¿Cómo han constituido el trabajo en equipo? ¿Puede mejorar?

Nuestros requisitos humanos y la actitud frente al trabajo

Existen pocos profesionales bien preparados para el trabajo con mujeres rurales por lo tanto la actitud del personal se convierte en un aspecto central. Es necesaria una actitud abierta y autocrítica para estar continuamente aprendiendo algo nuevo y para tener una relación solidaria con los otros integrantes del equipo, con las mujeres y la población rural en general. El promotor/ra da ejemplo en la comunidad para ganar la confianza de la población y para que el Proyecto tenga mayor impacto.

Los promotores/ras sociales son personas con algún tipo de experiencia en la formación o fortalecimiento de grupos organizados de mujeres o mixtos, que comprenden los ritmos de organización y aprendizaje de las comunidades, su cultura e intereses individuales y colectivos. Son multifacéticos, educadores con un gran sentido social y sensibilidad hacia la realidad y condición de la mujer rural específicamente y de su familia globalmente.

Los promotores/ras son sensibles a los temas de género y están convencidos de que la equidad entre mujeres y hombres es un paso importante en el mejoramiento de la calidad de vida de las poblaciones beneficiarias. Además, conocen los procesos sociales que viven las comunidades indígenas y mestizas y los métodos de enseñanza-aprendizaje más idóneos para la labor que desarrollan. Son personas analíticas y reflexivas con su trabajo y el proceso que generan, capaces de realizar críticas constructivas y fortalecer el Proyecto desde sus opiniones. Las promotoras/res sociales no imponen criterios, actividades, necesidades, intereses y ritmos de aprendizaje a los grupos de mujeres y comunidades, en su trabajo no reproducen la discriminación y la desigualdad; guían con flexibilidad al grupo hacia las metas del Proyecto.

Es útil para las promotoras/res tener claridad sobre sus parecidos y diferencias con las mujeres rurales. Esta reflexión facilita superar dos tipos de errores que tienden a cometerse en el trabajo de desarrollo y educación con mujeres rurales:

Primero, pensar que todas las mujeres son iguales en todo y que por tanto los intereses de las mujeres son siempre los mismos; tenemos que desarrollar una actitud de confianza en las mujeres para que sientan que aunque pertenecen a una misma comunidad y grupo, son personas distintas y que los promotores/ras aunque son sus interlocutores también son diferentes. Esto es parte de la creación de una actitud personal ante el trabajo.

Segundo, pensar que las promotoras/res y las mujeres rurales no tienen nada en común, que unos son superiores a las otras y que los promotores/ras tienen que enseñarles a las mujeres rurales cómo deben ser las cosas, proponiendo acciones, valoraciones y soluciones que no aceptarían para ellos.

Estrategias de trabajo

Sobre las actividades y líneas de acción

Debido a que las demandas y necesidades son infinitas y muy diversas, el número de actividades a asumir en equipo con cada organización de mujeres o mixta parece difícil de limitar.

Es necesario buscar un balance entre las demandas de las mujeres rurales y sus organizaciones y nuestra capacidad personal, profesional, de recursos, de tiempo y del Proyecto. Es indispensable la flexibilidad pero a la vez tiene que haber continuidad en nuestras acciones.

Es vital aprender a priorizar unas cuantas actividades y cumplirlas bien. Conviene tomar en cuenta que cada actividad supone -para las mujeres y su organización- planificación, división de responsabilidades y formación de instancias organizativas para su ejecución. Cada actividad requiere asesoría y acompañamiento por nuestro equipo de trabajo, aparte de la implementación en sí. A esto se agrega juntar toda la información y el conocimiento necesario en equipo, socializarlos, diseñar y crear métodos y técnicas para evaluar el avance, entre otros.

Si no logramos priorizar correctamente las actividades, la consecuencia es la sobrecarga de trabajo para los integrantes del equipo y para los grupos de mujeres. Ninguna de las dos partes será capaz de aguantar esta sobrecarga por mucho tiempo, ocasionando la falta de continuidad del Proyecto.

Durante el proceso de formulación y ejecución del micro-proyecto se desarrolla: la capacitación social y organizativa, el fortalecimiento de la organización de mujeres, la asistencia técnica, el seguimiento y la evaluación. Así se fortalece continuamente el diálogo, la organización y la participación de las mujeres en la toma de decisiones, creando mejores condiciones para la generación de ingresos económicos.

Uno de los intereses fundamentales del Proyecto es lograr integrar todas las líneas de acción en un mismo micro-proyecto con el grupo de mujeres. El ejemplo de la parte inferior de la página muestra todo el proceso que se realiza con el grupo de mujeres en la etapa de formulación del micro-proyecto previo a la firma del convenio para la ejecución.

> No olvidemos que tanto en la capacitación socio-organizativa como técnica y en todas las actividades que desarrollamos, el enfoque de género está presente. De esta manera logramos nuestros objetivos de fortalecimiento del grupo y de visibilización de las mujeres. Las actividades que involucran tecnologías y nuevos saberes no deben ser discriminatorias con el grupo de mujeres sino que deben integrarlas.

Un trabajo sistemático

Cuando hablamos de un trabajo sistemático nos referimos a un trabajo que sigue una secuencia lógica, que obedece a una estrategia y metodolo-

Micro-proyecto para la construcción de la casa de la mujer y tienda comunal de la organización de mujeres Santa Teresita de la comunidad de Chimbalaunag, en el cantón Chunchi.

Actividades	Trimestres								Responsables		
	1	2	3	4	5	6	7	8	P	F	O
Consulta sobre el diseño	-										X
Terminación de la infra-estructura	---									X	X
Elaboración del reglamento de funcionamiento	-	-							X		X
Capacitación técnica	--	---	---	---	---					X	
Capacitación social y organizativa	---	---	---	---	---	---	---	---	X		
Funcionamiento de Tienda Comunitaria		---	---	---	---	---	---				X
Fortalecimiento organizativo	---	---	---	---	---	---	---	---	X		X
Legalización de la Organización			---	---	---				X		X
Asistencia técnica	---	---	---	---	---	---	---		X	X	
Seguimiento	---	---	---	---	---	---	---		X	X	X
Evaluación	---	---	---	---	---	---	---		X	X	X

P. Promotora /or. F. Oficina Central. O. Organización

gía pensada y compartida y que permite que las mujeres rurales y otros beneficiarios logren entender hacia donde apunta el Proyecto.

Dos son los procesos de conocimiento que se trata de mejorar mediante un trabajo sistemático: el nuestro y el de las mujeres rurales. A medida que nuestro trabajo se hace más sistemático y nuestro conocimiento de la realidad más ordenado, podemos aprovechar mejor el tiempo y los recursos disponibles y aportar a un proceso de conocimiento y de organización de las mujeres más intenso y provechoso.

Para organizar un trabajo sistemático se necesita la voluntad institucional que permita el tiempo requerido para reflexionar, documentar, retroalimentar y evaluar los procesos impulsados. Una posibilidad es la de aprovechar las reuniones mensuales para mejorar el uso de los instrumentos de planificación y evaluación, llegar a consensos y crear un pensamiento en común.

La respuesta de las mujeres y hombres rurales al Proyecto, es proporcional a la calidad de nuestro aporte. A reuniones mejor preparadas, a mayor claridad de parte de los promotores/ras, a mayor conocimiento de la realidad, de las opiniones y necesidades de la población, mayor será la respuesta de ésta al Proyecto; también mayores son el impacto, el interés y el compromiso de los beneficiarios con el proceso impulsado.

Para apoyar nuestro trabajo de sistematización tenemos a la mano los recursos de planificación y evaluación propuestos por el Proyecto y otros que son optativos:

Cuaderno de apuntes: diariamente para realizar nuestro trabajo, tenemos un cuaderno a la mano. En él no sólo anotamos los objetivos, técnicas, acciones y evaluación de nuestra reunión con el grupo de mujeres, sino que escribimos, las inquietudes que nos surgen en el día de trabajo, ambiente de la reunión, aspectos sobresalientes de la misma, intereses expresados por las mujeres y los nombres de nuestros interlocutores mujeres y hombres más cercanos, con los cuales quisiéramos conversar sobre aspectos específicos.

Para esto, tenemos los instrumentos obligatorios y optativos que están en la página siguiente.

Interpretar la realidad y retroalimentar nuestro trabajo

Es necesario conocer mejor la realidad cada vez que trabajamos, nuestros verdaderos maestros en el trabajo son las mujeres rurales y los campesinos. Cada contacto que realiza el equipo del Proyecto con las mujeres y los hombres de la comunidad nos permite aprender algo nuevo. Ellos nos cuentan sus preocupaciones, esperanzas, ideas y problemas; observamos gestos, acciones, situaciones, pero muchas veces no les damos la debida importancia y no registramos o documentamos sistemáticamente nuestro aprendizaje.

Es indispensable conocer la realidad para ser coherentes con las necesidades y expectativas de aprendizaje de mujeres y hombres en forma específica y para hacer uso racional de los recursos del Proyecto y de la comunidad.

Para conocer mejor la realidad es indispensable saber escuchar, observar y dar importancia a la reacción de mujeres y hombres. Además del cuaderno de campo y el uso de papelógrafos, es adecuado prepararnos para lograr con la comunidad un uso alternativo de medios de comunicación, como programas de radio comunales, sonovisos recreados, títeres, dramatizaciones, sombras chinescas, uso de fotografías y dibujos, entre otros. Aunque para usar adecuadamente estos elementos de comunicación educativa es necesario capacitarse, el promotor/ra puede hacer trabajos de campo con algunos de estos recursos que son un elemento de motivación y reconocimiento de la realidad.

Así mismo, es necesario tener una retroalimentación permanente en nuestro trabajo. Esta práctica facilita dar un uso óptimo a los recursos humanos y materiales del Proyecto y la comunidad. Toda práctica de trabajo, no debe ser discriminatoria con las mujeres que no saben leer y escribir, debemos ser cuidadosos en usar herramientas que faciliten la participación de todo el grupo organizado sin descalificar por edad o nivel de escolaridad.

La retroalimentación es una propuesta que implica mantener un diálogo permanente entre los beneficiarios y el personal del equipo de promotoras/res y del Proyecto: es compartir los resultados y las conclusiones del proceso.

Asistencia técnica y capacitación socio-organizativa

El rol del promotor/ra es impartir y coordinar la asistencia técnica con las comunidades, los técnicos del Proyecto, el Ministerio de Agricultura y Ganadería y con otras instituciones.

Instrumentos obligatorios para el registro, seguimiento y sistematización de actividades propuestas por el Proyecto

PROYECTO ALA 93/17
DESARROLLO DE LA MUJER RURAL Y SU FAMILIA

Planificación Semanal

PERÍODO:
NOMBRE:

Día	Actividades Programadas	Lugar/hora
Lunes		
Martes		
Miércoles		
Jueves		
Viernes		

DEPTO. TÉCNICO/OFICINA REVISADO AUTORIZADO

PROYECTO ALA 93/17
DESARROLLO DE LA MUJER RURAL Y SU FAMILIA

Evaluación Semanal

PERÍODO:
NOMBRE:

Día	Actividades Ejecutadas	Problemas
Lunes		
Martes		
Miércoles		
Jueves		
Viernes		

DEPTO. TÉCNICO/OFICINA REVISADO AUTORIZADO

PROYECTO ALA 93/17
DESARROLLO DE LA MUJER RURAL Y SU FAMILIA

Planificación mensual de actividades

DEPARTAMENTO/OFICINA:
COMUNIDAD:
GRUPO DE MUJERES:

EQUIPO DE TRABAJO:
PERÍODO:

Fecha	Actividades programadas	Requerimientos	Resultados esperados

DEPTO. TÉCNICO/OFICINA REVISADO AUTORIZADO

PROYECTO ALA 93/17
DESARROLLO DE LA MUJER RURAL Y SU FAMILIA

Evaluación mensual de actividades

DEPARTAMENTO/OFICINA:
COMUNIDAD:
GRUPO DE MUJERES:

EQUIPO DE TRABAJO:
PERÍODO

Fecha	Participantes Hombres	Participantes Mujeres	Actividades ejecutadas	Observaciones	Resultados

DEPTO. TÉCNICO/OFICINA

REVISADO

AUTORIZADO

Instrumentos optativos para el registro, seguimiento y sistematización de actividades

ANEXO Nº 1

Número de reunión _____ **Grupo de mujeres** _____ **Tema** _____

Fecha _____ **Número de participantes** _____

Lideruzas posibles _____ Lideruzas reales _____

Comunidades	Objetivos	**Técnicas**	Acciones	Materiales del medio y/o prop.	Aprendizaje	Evaluación

Factores / Actores	Grupo de mujeres	Comunidad	Equipo de prom	Compañe-ro/ra/yo	**Directivos del proy**	Liderazas / o presid
Inquietudes/preguntas						
Ambiente						
Aspectos sobresalientes						
Intereses expresados						
Problemas						
Recomendaciones						

ANEXO Nº 2

Evaluación personal

¿Me gustó la reunión?, ¿estuve motivado/a?:

¿Qué fue lo que más me gustó de mi trabajo?:

¿Los materiales diseñados fueron los adecuados?:

¿Cómo podría ayudar mi actitud para mejorar la disposición del grupo?:

¿Hice realmente un trabajo de equipo?:

¿Qué aprendí hoy de la comunidad?, ¿hubo diálogo?, ¿qué observé y escuché?:

Organiza una jornada en la cual las mujeres sean quienes te cuenten acerca de sus saberes. Realiza una guía de preguntas. Anota sus conocimientos en tu cuaderno y tenlos en cuenta cuando trabajes con ellas

Como hemos dicho anteriormente, la capacitación socio-organizativa también es un rol de la promotora/or social. Se debe tener en cuenta sin embargo, que los instrumentos organizativos como el procedimiento parlamentario no pueden abarcar la mayor parte de nuestras acciones en términos socio-organizativos; el procedimiento parlamentario es sólo un aspecto técnico de esta compleja labor. Debemos ser cuidadosos e incluir temas como el liderazgo, autoestima e identidad, además de los temas que hacen parte de la capacitación socio-organizativa[1].

Técnicas de trabajo con mujeres analfabetas

En este manual se introducen en cada capítulo tanto pasos operativos como guías de trabajo grupal que se refieren a métodos participativos de educación. Algunos de éstos están diseñados para mujeres alfabetas, por lo tanto, las promotoras/res deben adoptar recursos como el dibujo, la fotografía, los recortes, los materiales del medio, las dramatizaciones, los testimonios, los juegos, entre otros, para hacer accesibles los mensajes a las mujeres analfabetas. La aplicación de las técnicas durante el proceso, nos ayudarán a construir estas formas didácticas. No podemos aminorar la participación del grupo por este problema educativo de la zona.

1. Estos aspectos estarán más detallados en el capítulo IV.

Guías para la reflexión-capacitación de género

Guía: Creencias sobre los roles de las mujeres y los hombres

Objetivo	Concientizar y desarrollar actitudes y valores respecto de las relaciones sociales de género y cómo se pueden cambiar.
Mensaje	No es natural que las mujeres realicen ciertas actividades y los hombres otras. Menos aún, cuando estas actividades ponen en desventaja a las mujeres y no se construyen con solidaridad y equidad. Lo único que no podemos modificar es nuestro sexo biológico. Pero el género es aprendido y por lo tanto lo podemos modificar.
Materiales	Papelógrafos y marcadores de varios colores.
Procedimiento	Esta guía se la puede aplicar en una reunión (45-60 minutos) con grupos mixtos o grupos de mujeres. Este ejercicio de reflexión se puede dividir en dos momentos: En un primer momento (15 minutos): - Preguntar a los/as participantes y hacer una lista de los mitos y creencias que existen en la comunidad o en la provincia acerca de las mujeres y los hombres. Algunos ejemplos deben prepararse con anterioridad y serán añadidos a los que proponen los/as participantes. En un segundo momento (30-45 minutos): - Organizar un análisis y discusión sobre los mitos y creencias de los/as participantes, los orígenes, los cambios y el impacto que tienen las creencias en las diferentes generaciones. Preguntarles si estas creencias son naturales o aprendidas, nos ayuda a guiar la discusión.

Algunos ejemplos

- Los hombres son más racionales que las mujeres ¿Es cierto? ¿Es natural o aprendido?
- Las mujeres son más tranquilas que los hombres ¿Es cierto? ¿Es natural o aprendido?
- Las mujeres saben tratar mejor a los niños ¿Es cierto? ¿Es natural o aprendido?
- El rol más importante de la mujer es ser madre. ¿Es cierto? ¿Es natural o aprendido?
- Los hombres tienen mayores aptitudes para dirigir. ¿Es cierto? ¿Es natural o aprendido?
- El rol más importante del hombre es el trabajo productivo, ¿Es cierto? ¿Es natural o aprendido?
- La agricultura es tarea principalmente de los hombres. ¿Es cierto? ¿Es natural o aprendido?
- Las niñas son más obedientes que los niños. ¿Es cierto? ¿Es natural o aprendido?
- Los hombres no deben llorar ni expresar sus sentimientos. ¿Es cierto? ¿Es natural o aprendido?
- Las mujeres son miedosas. ¿Es cierto? ¿Es natural o aprendido?
- Las mujeres son más aptas para el trabajo doméstico. ¿Es cierto? ¿Es natural o aprendido?
- Los hombres saben defenderse mejor. ¿Es cierto? ¿Es natural o aprendido?
- Las mujeres tienen dificultades con los números ,las ciencias y la tecnología, mientras que los hombres son mejores para los números, las ciencias y la tecnología. ¿Es cierto? ¿Es natural o aprendido?
- Las mujeres tienen dificultades para trabajar bien y cooperar en sus grupos. ¿Es cierto? ¿Es natural o aprendido?

Adaptado de PRONADER-IICA. Seminario-Taller para técnicos y promotores sobre relaciones de género y desarrollo rural: instrumentos de trabajo. Ecuador. 1993. - "Two halves make a whole". (CCIC-MATCH-AQOCI. Canadá 1991.

Guía: Buscando la otra mitad

Objetivo: Facilitar el inicio de la reunión y la presentación entre los participantes sensibilizando en el enfoque de género.

Mensaje: Hombres y mujeres somos diferentes y estas diferencias son las que constituyen nuestra identidad individual que se refleja en todas nuestras relaciones sociales. No debemos perder de vista que lo que hace a la unidad, no es la semejanza sino el respeto a las diferencias. Por lo tanto en nuestra vida debemos actuar complementaria y solidariamente, teniendo en cuenta que nos asisten los mismos derechos a hombres y mujeres. La mitad de ninguna cosa es igual a la otra mitad, es complementaria.

Material: Tarjetas partidas en dos, mostrando dibujos o situaciones de la vida comunitaria. Verificar que se tenga tantas piezas como participantes hayan.

Procedimiento: Esta guía puede ser aplicada en 20-30 minutos, como parte de una reunión que tiene otro(s) punto(s) en la agenda. Se seguirán los siguientes pasos:

- Repartir las piezas entre los participantes explicando que tendrán que buscar a quien tiene la otra mitad que falta para completar el dibujo.
- Cuando encuentren su pareja (la persona que tiene la pieza complementaria) deben conversar unos minutos obteniendo información sobre el nombre, la ocupación, expectativas de la reunión u otros datos que se desee.
- De manera voluntaria las parejas van presentándose alternadamente. Cada persona puede agregar un comentario sobre el dibujo.
- Se hará una reflexión sobre la necesidad de tener "dos" partes para completar una historia o situación. Así mismo la necesidad de contar con mujeres y hombres, para tener una visión completa de la realidad.

Guía: Ejercicio del árbol de valores y actitudes

Objetivo: Sensibilizar y concientizar sobre: la estructura de género, ¿cómo la sociedad mantiene y reproduce las relaciones de género?, ¿cómo éstas son experimentadas por mujeres y hombres? y las maneras en que pueden ser cambiadas.

Mensaje: Los valores y las actitudes son construidos por nuestras sociedades, por lo tanto son aprendidos a diario en las instituciones que las representan: familia, religiones, Estado, educación, entre otras. La dificultad es que los valores y las actitudes recreadas y difundidas por las instituciones tienen como base una diferenciación sexual, que hace que hombres y mujeres tengamos una vivencia distinta de los mismos. Esto ayuda a construir la desigualdad entre los géneros.

Materiales — Papelógrafos y marcadores de colores

Procedimiento — Este ejercicio puede ser aplicado en 30-60 minutos, como parte de una reunión que tiene otro(s) punto(s) en la agenda. Se seguirán los siguientes pasos:

- Presentar el ejercicio con una discusión sobre lo que son los valores y actitudes de género (pida ejemplos a los/as participantes). ¿Qué tipo de instituciones dan forma, mantienen, reproducen y refuerzan estas actitudes?, y ¿cuáles son las prácticas que de ello resultan?
- Es necesario dibujar un esquema grande de un árbol. Los/as participantes identifican valores y creencias sobre género en su propia cultura y las escriben alrededor de las raíces del árbol. Las instituciones que mantienen y reproducen se escriben en el tronco y en las ramas las consecuencias de esta desigualdad, es decir, ¿cómo se reflejan en nuestra vida? Ejemplo:
  - Raíces, son los valores y creencias sobre los géneros. El trabajo de las mujeres es menos valorado que el de los hombres. Las mujeres son mejores en trabajo finos de mucho detalle, entre otros.
  - Tronco, son las instituciones que mantienen y reproducen los roles asignados a los géneros, en la educación, trabajo doméstico Vs. trabajo remunerado, artes Vs. ciencia, fútbol para los niños Vs. cocinitas para las niñas. En derecho: legislación que otorga un tratamiento diferencial a las víctimas de la violencia, al régimen de propiedad, entre otros.
  - Hojas, son las consecuencias de esta desigualdad: las mujeres reciben salarios menores por trabajos similares o iguales a los de los hombres. El trabajo en el hogar es subvalorado y no tiene remuneración, por lo cual se espera más trabajo voluntario de las mujeres, entre otros.

Cuando se trabaja con grupos pequeños cada participante puede elaborar su propio árbol o cada grupo puede trabajar en una sección. Diferentes árboles pueden representar también a diferentes culturas.

En la plenaria se discute y luego se resume la estructura y las relaciones al interior del árbol y sus implicaciones para el cambio de valores. ¿Qué aspectos del árbol de valores, actitudes, instituciones o prácticas pueden ser modificados con mayor facilidad y cómo? ¿En qué áreas tienen mayor impacto los cambios? ¿Qué parte del árbol (o en la subordinación de las mujeres) podemos esperar modificar en nuestro trabajo de desarrollo?

Este ejercicio puede ser utilizado para tratar un tema específico con el cual nos enfrentamos y así desarrollar una estrategia adecuada.

Guía: El ejercicio de la línea de la vida

Objetivo — Sensibilizar y concientizar sobre la manera en la cual los valores de género y sus prácticas a nivel personal pueden ser influenciados y cambiados.

Mensaje — Como los valores son construidos por nuestras sociedades, éstos pueden ser modificados. Ese es el compromiso: ayudar a modificarlos hasta conseguir nuevas actitudes que permitan alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El inicio de este cambio de actitud está en cada uno de nosotros/as. Cada persona sea hombre o mujer vive su condición de género de manera diferente, algunas han vivido, reflexionado y modificado actitudes discriminatorias, a partir de una experiencia vital y profunda que los mueve por dentro y les cambia la vida.

Materiales — Hojas de papel, lápices o lapiceros suficientes, papelógrafos y marcadores.

Procedimiento — Este ejercicio puede durar de 30 a 60 minutos. Los participantes dibujan una línea que comienza con su nacimiento y termina en el presente. Luego ilustran su línea de vida mostrando las más importantes influencias que dieron forma a sus valores y actitudes sobre lo masculino y lo femenino a lo largo de su vida. Esto puede incluir padres, iglesia, sistema educativo, viajes, trabajo, matrimonio, paternidad, maternidad, personas particulares o experiencias personales específicas. La naturaleza de la influencia debe ser indicada. Estas líneas de vida deben ser compartidas en pequeños grupos y las enseñanzas claves sintetizadas en la plenaria.

Guía: Ejercicio de relaciones

Objetivo	Reflexionar acerca de cómo son nuestras relaciones según nos encontremos con hombres o con mujeres.
Mensaje	Debemos reflexionar sobre la tendencia a diferenciar nuestras relaciones en el trabajo, en la familia, en la comunidad, según sean éstas mantenidas con hombres o con mujeres. Esta diferenciación ayuda a abrir la brecha de desigualdad entre los géneros, por ejemplo: si en la comunidad las mujeres no son vistas como personas adultas que deciden sobre aspectos que influyen en las relaciones sociales de la comunidad, tales como la organización, el manejo de cajas de ahorro y crédito, las elecciones, entre otros, seguimos reproduciendo la desigualdad. Es necesario hacer visible las potencialidades que tienen las mujeres en todos los aspectos de la vida familiar y comunitaria.
Materiales	Hoja de papel para cada participante, papelógrafo, marcadores, lápices.
Procedimiento	Este ejercicio dura entre 30 a 60 minutos. Los participantes hacen un diagrama de las relaciones personales cercanas con hombres y mujeres: familiares, del sitio de trabajo y de la comunidad. Explicitan si se sienten iguales, subordinados o dominantes en cada relación. Un círculo dibujado en el medio de la página representa a cada uno. Las personas (puede indicarse si son hombres o mujeres) son listadas como amigo, padre, patrón y se las posiciona de acuerdo al tipo de la relación, sobre el círculo, a sus lados o abajo. Estos diagramas pueden ser compartidos en grupos pequeños, y los asuntos centrales sintetizados en la plenaria, por ejemplo, si tienden los hombres o las mujeres a agruparse en ciertas áreas del gráfico, entre otros. El gráfico debe reflejar claramente las posiciones de subordinación de las mujeres.

CAPITULO I

PROMOTORAS Y PROMOTORES
Construyendo futuro

Este capítulo presenta un análisis sobre la importancia del trabajo de la promotora/or social en los proyectos de desarrollo, particularmente en el trabajo con mujeres rurales. Describe el rol del promotor/a como educador/a, el perfil humano y profesional de los mismos y señala algunas estrategias de trabajo.

Bibliografía

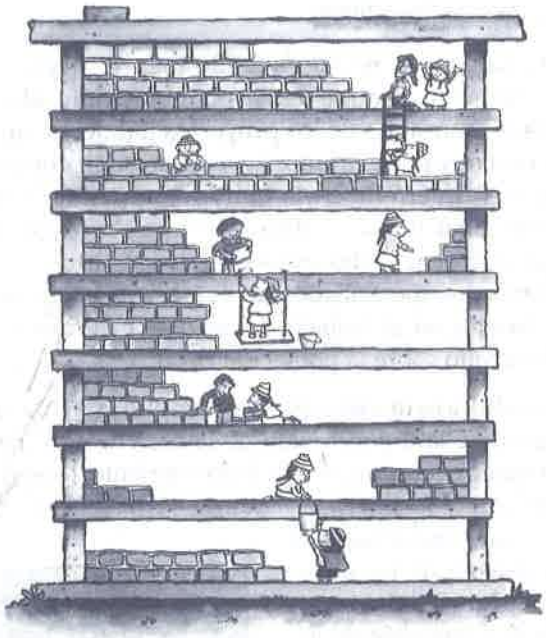
Meentzen, Angela. Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Entre la Experiencia y la Ciencia. Flora Tristán-Centro de la Mujer Peruana-Red Mujer Rural. 1993. Lima-Perú.

PRONADER-IICA. Seminario-Taller para Técnicos y promotores sobre relaciones de género y desarrollo rural: instrumentos de trabajo. Ecuador. 1993. - "Two halves make a whole". CCIC-MATCH-AQOCI. Canadá 1991.

CAPITULO II

CRITERIOS DE INTERVENCIÓN

¿Cómo seleccionar a las mujeres rurales beneficiarias del Proyecto?



Criterios para la selección de las mujeres beneficiarias del Proyecto

Es frecuente que al definir el ámbito de trabajo del Proyecto éste parezca tan obvio -por no haber tenido algún contacto anterior, o por la ubicación geográfica, por ejemplo- que los criterios a tomar en cuenta para escoger los lugares y los grupos con los que vamos a trabajar no queden bien definidos y se presenten algunas dificultades como el medir en forma realista y sin sobre-estimar la capacidad de acuerdo al tiempo, los recursos humanos, los materiales, la cantidad de actividades, las distancias a recorrer, el ritmo y el tiempo de las mujeres y hombres del campo y, sobre todo, la profundidad de las acciones previstas.

Para definir las comunidades con las que el Proyecto va a trabajar se han establecido los siguientes criterios:

- Concentración geográfica: con el objetivo de aprovechar al máximo los recursos humanos y logísticos e impulsar actividades comunes a varios grupos de mujeres.
- Tipos de organizaciones comunitarias que existen: apoyo de las organizaciones de segundo grado a la voluntad expresa de las mujeres de organizarse.
- De preferencia que sean comunidades o grupos en donde no se realizan trabajos de otras instituciones de desarrollo.
- Interés expreso de organizarse por parte de los grupos de mujeres para garantizar el éxito del Proyecto.

Requisitos para decidir si el Proyecto interviene o no en la comunidad

- Que las mujeres y su grupo estén motivados;
- Que se exprese interés en los objetivos del Proyecto por parte del Cabildo o de la organización de la comunidad;
- Que las mujeres estén dispuestas a reunirse periódicamente;
- Que haya aceptación expresa a los objetivos, la metodología y los pasos operativos del Proyecto por parte del grupo beneficiario.

Con quiénes trabajamos

Muchas veces no se entiende bien el término "cultura" ni cómo se dan los cambios culturales. Los responsables de los proyectos tienden a moverse entre dos extremos: a veces afirman que no quieren interferir en la cultura supuestamente tradicional, típica, estática del grupo étnico con el que trabajan, y otras veces actúan sin tomar en cuenta los mecanismos de imposición cultural presentes en el trabajo de agentes externos de desarrollo sobre la población rural.

La cultura es un concepto muy amplio que abarca e incluye la organización de la convivencia, las formas de comunicación, el conocimiento, los sentimientos, la interpretación de la historia y el futuro, la autoimagen y la imagen de los otros. La cultura es el resultado de la relación de los seres humanos entre ellos mismos y de su acción sobre la naturaleza y sobre la sociedad. Es el conjunto de características propias, comunes y diversas de los seres humanos frente a todos los seres vivos, los distingue de ellos, les permite actuar sobre la naturaleza y, en esa interacción, construir la sociedad y la misma cultura. Por lo tanto, *es importante comprender que la cultura no es estática e inmodificable, al contrario es un proceso de construcción y adaptación permanente".* [1]

En esta construcción cultural las mujeres y los hombres cumplen ciertas funciones obligándoles a actuar de una manera u otra. El patrón cultural aceptado y reconocido como válido para mujeres y hombres es como una camisa de fuerza que nos dice qué debemos hacer según sea nuestro sexo. Al conjunto de normas de comportamiento, patrones sociales y culturales que dicen cómo debemos ser hombres y mujeres le llamamos género. Pero no olvidemos que *el género es una construcción socio-cultural que se puede modificar.*

La discriminación de género la encontramos en todas las mujeres sin distinción de edad, vínculo social o etnia[2], sin embargo, varía según estemos ubicadas en los estratos sociales de clase o pertenezcamos a un grupo étnico u otro. Por eso es importante que tengamos en cuenta que el trabajo con mujeres rurales es un trabajo con mujeres subordinadas no sólo por su pertenencia de clase, sino por su género y, cuando son indígenas, por su pertenencia a un grupo étnico subordinado a la cultura dominante.

Estos aspectos son muy importantes de tener en cuenta cuando hacemos la selección de los grupos beneficiarios del Proyecto y cuando ejecutamos el mismo, porque la discriminación de género, clase y etnia también están presentes en pequeña escala en las comunidades y en los sistemas de poder que reproducen.

Por eso, a los grupos de mujeres rurales les es difícil entrar en un proceso de autonomía con respecto a la cultura patriarcal -basada en la superioridad del hombre- a la cual pertenecen, ocasionando roces y conflictos por el poder al interior de las comunidades. En la mayoría de los casos, las mujeres optan por seguir subordinadas a los intereses comunales o del grupo de hombres para evitar que se generen enfrentamientos que conlleven violencia psicológica, física o sexual al interior de la familia. Este aspecto es muy delicado y las promotoras/res deben ser sensibles a esta realidad.

Apoyar el proceso de autonomía y reconocimiento de la identidad femenina al interior de las comunidades no es un proceso fácil. El Proyecto sigue una línea estratégica[3] que con el tiempo logra hacer del grupo de mujeres un grupo autónomo. Para este fin es importante saber combinar los ritmos, espacios, tiempos de las mujeres, potenciar el diálogo y las formas de liderazgo y de organización, para que de esta manera el proceso de autonomía sea efectivo.

En proyectos de desarrollo rural, prevalece la tendencia a considerar a la comunidad como un grupo homogéneo que no debe ser "dividido". En consecuencia, cuando un proyecto diferencia entre hombres y mujeres es tildado de "divisionista". La subordinación de las dirigencias e instancias de organización de las mujeres campesinas a las instancias de la organización de segundo o tercer grado, significa la movilización de los gru-

1. Meentzen, Angela. Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Entre la Experiencia y la Ciencia. Flora Tristán Centro de la Mujer Peruana Red Mujer Rural.

2. Para profundizar en el tema de la cultura de las comunidades andinas desde la perspectiva de género pueden consultar en el módulo 1, de la Guía para Extensionistas y Promotores "De la Teoría a la Práctica". Género en Proyectos de Desarrollo. Central Ecuatoriana de Servicios Agrícolas. Arguello, Jácome y Moncayo. Quito-Ecuador. 1995.

3. Este tema está desarrollado en el Plan Operativo Global del Proyecto y en el capítulo III de este manual.

Objetivo: fortalecimiento de la organización	
Organizaciones de mujeres	Organizaciones de segundo y tercer grado
Fortalecer los grupos de mujeres para salir de la esigualdad de género	Fortalecer la organización de segundo y tercer grados
Unir los esfuerzos de las mujeres Tener una voz común como mujeres frente a la comunidad Tener mayor participación con voz y voto en las decisiones de la comunidad Valoración equitativa de los aportes de las mujeres en la familia y en la comunidad Tener la decisión en sus manos	Unir esfuerzos Tener una voz común frente a la sociedad Tener mayor participaciónen la sociedad ecuatoriana Mantener la identidad cultural

pos de mujeres a favor de reivindicaciones que desatienden su situación de desventaja al interior del campesinado. Por ello, se hace necesario poner de manifiesto los intereses y demandas específicas de las mujeres para construir la autonomía.

Es indispensable que las promotoras/res reconozcan que las propuestas de las organizaciones de mujeres no son excluyentes o contrapuestas a las de las organizaciones de segundo y tercer grado. El cuadro anterior lo ejemplifica.

El reconocimiento consciente de nuestra labor como promotoras/res y técnicos sociales de un proyecto de desarrollo frente a la realidad de las mujeres rurales, nos permite sensibilizarnos suficientemente para valorar la cultura propia de la mujer y del hombre rural en nuestro ámbito de intervención e intentar tomar contacto en forma horizontal. El respeto del conocimiento de las mujeres rurales, es el inicio del trabajo de autoestima con el grupo organizado.

CAPITULO II

CRITERIOS DE INTERVENCIÓN

¿Cómo seleccionar a las mujeres rurales beneficiarias del Proyecto?

Este capítulo sustenta los criterios de intervención definidos en el Proyecto y describe las características de la cultura de las comunidades con las que trabajamos desde una perspectiva de género. Al mismo tiempo, presenta un análisis de los obstáculos con los que podemos tropezarnos al elegir los grupos de mujeres.

Bibliografía

Meentzen, Angela. Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Entre la Experiencia y la Ciencia. Flora Tristán-Centro de la Mujer Peruana-Red Mujer Rural. 1993. Lima-Perú

Proyecto de Desarrollo de la Mujer Rural. Convenio ALA 93/17. Plan Operativo Global 1994-1998. Riobamba-Ecuador. 1995

CAPITULO III

PROMOCIÓN EN COMUNIDADES

Interesemos a las mujeres

Si tenemos en cuenta lo trabajado en los dos capítulos anteriores, concluiremos que la promoción del Proyecto en las comunidades, debe ser cuidadosa de no violentar en la primera fase de acercamiento las estructuras de poder institucionalizadas en la comunidad. Durante el proceso de intervención tendremos oportunidad de replantear dichas estructuras hasta obtener la autonomía y autogestión del grupo de mujeres.

Las actividades de promoción durante todo el Proyecto tienen como objetivo fundamental interesar a las mujeres para que participen y sensibilizar a la comunidad con respecto al tema.

Para cumplir con este objetivo se realizan visitas y reuniones con las comunidades donde el Proyecto va a intervenir. Estas actividades se hacen para que las mujeres y los hombres conozcan quiénes son los ejecutores del Proyecto, sobre qué áreas va a trabajar y por qué se ha escogido como beneficiarias principales a las mujeres.

Es importante que en la etapa de promoción se describan claramente tanto los objetivos como los beneficios que el Proyecto desea dejar en la comunidad. No es recomendable realizar una promoción no planificada donde las charlas mantenidas en las distintas comunidades se contradigan o no apunten hacia los beneficios y objetivos prioritarios. Así mismo, es de vital importancia no interrumpir con los ritmos comunales en el momento de presentar el Proyecto, esto se puede traducir en una predisposición inicial que es muy difícil de superar a lo largo del proceso.

La primera impresión que tenga la comunidad acerca de nuestro Proyecto, es decisiva para el éxito posterior de las acciones. La promoción debe hacerse personalmente y sobre todo con una estrategia institucional clara. Las comunidades aprecian el interés que sobre sus ritmos de vida, espacios y tiempos tienen los agentes de desarrollo y así mismo, aprecian la preparación que tenga el equipo promotor para entablar el diálogo con ellas.

No es recomendable hacer preguntas específicas sobre condiciones socio-económicas o de género en las primeras visitas. El Proyecto prevé un espacio significativo en el diagnóstico participativo de género donde se esclarecen estos componentes. La promoción de género debe ser vivencial teniendo en cuenta *el diálogo y la escucha como puntos de partida*, los promotores/ras deben tener datos exactos e iguales sobre el Proyecto para que la generación de expectativas sea acorde con las posibilidades logísticas, técnicas y humanas.

El contexto de la promoción

Debemos explicar a los grupos comunitarios y de mujeres con toda claridad cuáles son los objetivos,

metas, líneas de acción, área geográfica, metodología y contrapartes con las que va a trabajar el Proyecto. Este es el marco o contexto[1] en el cual debe desenvolverse la promoción en las comunidades.

Objetivos, Localización y Cobertura del Proyecto

El Proyecto de Desarrollo de la Mujer Rural, pretende contribuir a mejorar las condiciones de vida de las mujeres rurales y sus familias,-respetando sus vínculos familiares y comunitarios-en los cantones de Guamote, Chunchi y Alausí de la provincia del Chimborazo.

Específicamente se propone:

- Fomentar y/o reforzar las capacidades socio-organizativas de las organizaciones tradicionales, especialmente de las asociaciones de mujeres;
- Apoyar la instalación de infraestructura de base en beneficio de las mujeres y de sus familias a fin de aliviar sus tareas cotidianas y crear más tiempo para otras actividades económicas y sociales;
- Colaborar en la puesta en marcha de pequeños proyectos productivos en beneficio de las mujeres y de sus familias;
- Promover la puesta en marcha de Comités de Ahorro y Crédito Popular gestionados por los grupos de mujeres.

Resultados esperados

- Personal del Proyecto capacitado en la metodología participativa con enfoque de género para lograr una acción eficaz.
- Doscientos Grupos de Mujeres creados, capacitados y trabajando en micro-proyectos grupales/comunales autogestionados, que permitan mejorar el rendimiento de las actividades sociales, productivas y comerciales.
- Doscientas infraestructuras comunales, sociales o productivas construidas, tendientes a apoyar los esfuerzos organizativos de las mujeres, a aliviar sus tareas cotidianas e incentivar las actividades productivas y/o comerciales.
- Doscientos proyectos productivos y/o comerciales, sean tradicionales o no tradicionales, bajo gestión directa de los grupos, con el fin de mejorar el nivel de subsistencia familiar y/o generar ingresos monetarios adicionales.
- Puesta en marcha de un sistema de crédito con dos líneas de financiamiento: un fondo de crédito manejado por una entidad bancaria o especializada, accesible a las mujeres y sus organizaciones con el fin de financiar proyectos productivos rentables; la segunda se refiere a la creación de Comités de Ahorro y Crédito Popular con el fin de incentivar el hábito de ahorro y promover la auto-gestión en el manejo grupal de un fondo rotativo de crédito.
- Una medida concomitante al logro de los resultados esperados es la capacitación permanente a las mujeres beneficiarias del Proyecto, en las áreas socio-organizativa y técnica con enfoque de género.

De esta manera, se atenderán un total de 200 comunidades de las 350 aproximadamente existentes en los tres cantones, con una población beneficiaria de diez mil mujeres.

Metodología del Proyecto

La metodología del Proyecto tiene dos niveles: la metodología institucional y la metodología de trabajo con mujeres rurales.

La metodología institucional se basa en los siguientes principios:

- Descentralización, en bien de una mayor cercanía del Proyecto con las beneficiarias y una mayor eficacia de los recursos disponibles.
- Bajo el principio de autonomía e independencia política, el Proyecto no hará distinción alguna entre las beneficiarias, sus familias y organizaciones por criterios religiosos, étnicos, sociales y organizativos.
- El Proyecto establecerá convenios de colaboración con instituciones nacionales/locales, especialmente en los componentes de infraestructura y capacitación, con el fin de no duplicar esfuerzos y evitar competencias institucionales. Por otro lado, se apoyarán en términos complementarios, acciones iniciadas por otras instituciones siempre y cuando correspondan a los objetivos y líneas de acción del Proyecto. Igualmente se realizarán convenios para favorecer el acceso de las/os beneficiarias/os a otros programas que contribuyan al cumplimiento del objetivo del Proyecto.
- La sub-contratación de servicios de terceros se aplicará con instituciones, expertos o consultoras/es en aquellos casos en que el Proyecto no tiene la requerida capacidad de implementación.
- Dada la cobertura y experiencia institucional del Ministerio de Agricultura y Ganadería, el Proyecto coordina permanentemente con el

1. El contexto de la promoción, objetivos, localización y cobertura, resultados esperados, metodología y líneas de acción del Proyecto que se describen en este capítulo, están desarrollados en el Plan Operativo Global 1994 -1998.

nivel central y la dirección Provincial Agropecuaria del Chimborazo en bien de una sostenibilidad de sus acciones, apoyándose en una estrecha coordinación con los técnicos de las Agencias de Servicios Agropecuarios en la zona del Proyecto.

- Con miras hacia una concertación y coordinación entre el Proyecto y las organizaciones indígenas se apoya la formación de comités consultivos cantonales con las organizaciones de segundo grado de Guamote y Alausí, como un espacio de intercambio de información y opiniones. Los comités consultivos son conformados por representantes hombres y mujeres de las mencionadas organizaciones de segundo grado y de las comunidades no afiliadas, buscando siempre que la participación de las mujeres sea relevante.

La estrategia de intervención está basada en los resultados de un estudio socio-económico y cultural de la zona de intervención y en un proceso de autodiagnosis continuo, que se realizará en conjunto con las mujeres beneficiarias durante la intervención del Proyecto.

La metodología de trabajo con mujeres rurales tiene los siguientes principios:

El enfoque de género es un elemento metodológico que atraviesa todas las etapas del Proyecto, desde su organización institucional y selección de recursos humanos, hasta la planificación, definición de los objetivos, el trabajo concreto con las mujeres, el monitoreo etc.

De ahí que el Proyecto parte del concepto de género en el desarrollo y se fundamenta en que el género es una dimensión que "... se preocupa por la construcción social de las relaciones; hombres y mujeres juegan roles diferentes en la sociedad, siendo sus diferencias de género construidas por determinantes ideológicos, históricos y culturales"[1].

Por lo tanto las mujeres y los hombres tienen diferentes necesidades puesto que desempeñan diferentes roles. Las mujeres rurales cumplen con un rol triple, asumiendo responsabilidades en los ámbitos de trabajo reproductivo, productivo y de gestión comunal, que tienden a ser de mayor carga y de mayor continuidad que las de los hombres.

1. Citado en el Plan Operativo Global. Caroline Moser. 1991.

De este fundamento se derivan las necesidades de género, diferenciadas en estratégicas y prácticas:

La satisfacción de las *necesidades estratégicas* se dirigen a lograr una mayor igualdad entre los géneros en la sociedad. El Proyecto se propone específicamente atender a las necesidades estratégicas encaminadas a:

- Aliviar su carga de trabajo doméstico y de cuidado de niños (vía obras infraestructurales);
- Facilitar su acceso, uso, control y poder sobre recursos como el crédito, propiedad, etc;
- Promover una mayor igualdad política (vía formación/legalización de grupos de mujeres y apoyo a la autogestión);
- Apoyar a las mujeres en casos de violencia reportados.

La satisfacción de las *necesidades prácticas* se relaciona con las necesidades inmediatas de las mujeres para garantizar la supervivencia individual y familiar. En este sentido el Proyecto prevé atender estas necesidades como resultado de un diagnóstico participativo de género en los ámbitos de servicios básicos, higiene y generación de ingresos mediante las obras infraestructurales vinculadas con medidas de capacitación y promoción permanente.

Líneas de acción

El Proyecto tiene las siguientes líneas de acción:

- *Infraestructura de base* para aliviar el trabajo de la mujer, por ejemplo: abastecimiento de agua potable, guarderías infantiles, tiendas comunales, molinos, infraestructura de almacenamiento, fuentes de energía alternativas, entre otras;
- *Pequeños proyectos productivos* que permitan gestionar ingresos complementarios a los recursos familiares disponibles. Al inicio del Proyecto se pondrá el acento en la mejora de actividades tradicionales de la mujer rural: cultivos nativos, cuidado de animales domésticos, huertos familiares, artesanías, textilería. Después de haber consolidado estas actividades, la gama podrá extenderse a otros sectores: apicultura, producción de pastas alimenticias, agro-transformación o comercialización agrupada de productos agrícolas. Dichas actividades deben ser realizadas luego de un estudio de mercado y serán financiadas bajo crédito.

- *Formación y capacitación*: esta actividad atraviesa el conjunto de líneas de acción del Proyecto y estará presente en todo el proceso de intervención. Los aportes de formación consistirán ante todo, en el reforzamiento continuo de las capacidades técnicas del personal nacional del Proyecto. Los cursos de formación dirigidos a las/los beneficiarias serán impartidos a través de talleres informativos, cursos de formación continua en el trabajo y el recurso a métodos alternativos (programas radiofónicos, intercambios comunitarios y actividades culturales).
- *Comités de Ahorro y Crédito Popular gestionados por los grupos de mujeres*, a partir de los resultados del estudio preliminar se aplicarán algunas experiencias piloto de Comités de Ahorro y Crédito Popular (CACP). Su multiplicación a mayor escala dependerá de los resultados iniciales que se obtengan. Entre las medidas de acompañamiento será obligatorio el nombramiento de un consejo de vigilancia y la garantía de renovación periódica de la junta directiva. Los grupos de mujeres beneficiarias serán responsables de los créditos concedidos conjuntamente con las dirigentas electas.

El Proyecto cuenta con estas cuatro líneas de acción y por lo tanto tiene límites. Se debe manejar con mucha claridad la información para evitar solicitudes que no correspondan.

¿Cómo sensibilizar a la comunidad y al grupo de mujeres respecto a los objetivos del Proyecto?

Sensibilizar a la comunidad con respecto a las realidades que viven las mujeres no es una tarea fácil. Una buena herramienta que tiene el promotor/ra -además de las expuestas en el primer capítulo- para conducir mejor la promoción del Proyecto es *el diálogo*.

Como es la primera vez que entramos en contacto con la comunidad, la confianza no está cimentada como para que se den procesos de diálogo y participación abiertamente. Sin embargo, desde el momento de presentación del Proyecto y durante todas las actividades de promoción, uno de los propósitos fundamentales es el de generar el diálogo sobre los objetivos y metas. Es importante que los promotores/ras no tomen un papel protagónico, sino que den el espacio para que la comunidad pueda conversar grupalmente sobre lo que se les está informando. Esto demostrará que el Proyecto no desea imponer formas y pautas de comportamiento u objetivos que no interesan a la comunidad, sino que al contrario, lo que se propone son temas de conversación en todo momento y ocupan un lugar importante en los mundos que desarrolla la comunidad. El diálogo posee una contraparte importante: *saber escuchar*.

Escuchar atentamente y hacer sentir a cada persona y al grupo en general que su punto de vista es importante y se tendrá en cuenta, son factores de éxito para lograr la confianza de la comunidad.

Existen otros factores de trabajo que más adelante detallaremos y que inciden directamente con el grado de confianza y participación del grupo: lugar de reunión, duración, tamaño, convocatoria, uso de técnicas participativas, materiales que usamos, agenda, entre otros.

Retos de la promoción de género

Los retos fundamentales en la promoción de género son los de hacer conciencia sobre las diferencias que existen entre hombres y mujeres en el proceso educativo y el de lograr una participación balanceada de ambos géneros en grupos mixtos. El reconocimiento de la presencia de las mujeres dentro de la red de relaciones sociales de la comunidad y la necesidad de propiciar un mejor posicionamiento de ellas dentro de esta red, son factores claves. Para facilitar la diferenciación entre la promoción de la mujer y la promoción de género, proponemos algunas preguntas:

- ¿Cómo responder a ritmos diferentes entre hombres y mujeres en grupos mixtos o en grupos separados y adecuarlos a ambos en un proceso paralelo?
- ¿Cómo guiar un proceso de análisis con participantes de niveles educativos, perspectivas e intereses diferentes, -como lo son las mujeres y los hombres- en zonas rurales?
- ¿Cómo lograr impulsar procesos participativos que no impongan los intereses y necesidades de los hombres sobre los intereses y necesidades de las mujeres?
- ¿Cómo llevar a mujeres monolingües y analfabetas a recordar bien nuevos contenidos y técnicas?
- ¿Cómo llevar a mujeres que nunca han estado en la escuela a un proceso de análisis?[1]

1. Tomado de Meentzen Angela. Entre la Experiencia y la Ciencia. Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Centro de la Mujer Peruana - Red Mujer Rural. Flora Tristán. Lima-Perú. 1993.

Pasos operativos del proceso de promoción de género

La promoción debe ser planificada teniendo en cuenta el Plan Operativo Global del Proyecto, el contexto en el que éste se desarrolla y los intereses de la comunidad. Es una labor permanente que se realiza en forma distinta dependiendo de la fase en la que nos encontremos.

Por lo general, después de las visitas de campo y las reuniones en las que se "promueve" el Proyecto, los promotores sobre la base del conocimiento de la realidad de las comunidades y de los intereses expresados por los grupos de mujeres, tienden a planificar las acciones. Si bien es importante tener en cuenta las necesidades expresadas por las mujeres no olvidemos que nuestro trabajo está directamente relacionado con un marco más general que es el Proyecto y sus políticas. Por eso, la generación de expectativas y los compromisos tanto de la comunidad como del Proyecto, deben responder a las posibilidades y límites reales con los que contamos.

Es muy frecuente que los hombres quieran estar presentes siempre que se reúnen las mujeres. Los promotores/ras se ven frente a una situación de difícil manejo, sobre todo aquellos con menos experiencia. Si bien el Proyecto no excluye la participación masculina, es muy importante que poco a poco dejemos claro que nuestros objetivos tienen como destinatario principal a las mujeres. No es recomendable en la etapa de promoción ni en las siguientes actividades, sentar una división entre géneros pero con algunos recursos podemos ir potenciando la participación del grupo de mujeres hasta lograr *que ellas tomen decisiones*.

La promoción debe lograr introducir en la comunidad el espíritu del Proyecto en un tiempo corto. Así las comunidades no se cansan y comienzan a pedir obras que no se está en capacidad de dar.

Al iniciar la promoción es fundamental conocer cuál es la cultura, tradición, historia y religión de la comunidad. Si sabemos estos factores de la vida comunitaria, las mujeres sentirán que son seres con una historia. Este conocimiento enriquecerá el diálogo y concentrará la atención de las/los participantes mediante la referencia concreta a fechas históricas, celebración de fiestas religiosas, preguntas específicas sobre el pasado y el presente comunitario y el protagonismo femenino en él.

Si el grupo ya se ha organizado, los pasos de la promoción pueden ser ejecutados de igual manera en el primer, segundo, cuarto y quinto. En el tercer paso, la reunión tendrá que referirse a las experiencias del grupo.

El proceso de promoción del proyecto en las comunidades tiene cinco pasos operativos y se puede realizar en un mes

Primer paso:	Visita previa a la comunidad para concertar lugar y hora de la primera reunión.
Segundo paso:	Reunión con grupo mixto: presentación del Proyecto y el Equipo de Trabajo. Explicación de objetivos del Proyecto y beneficios para la comunidad. El contenido de nuestra charla debe referirse tanto a mujeres como a hombres.
Tercer paso:	Reunión con grupo mixto: promover la Organización de un Grupo de Mujeres en la Comunidad. Explicación de lo que son los Grupos Organizados de Mujeres y para qué existen. Importancia del rol de las mujeres en la comunidad. El contenido de nuestra charla debe referirse principalmente a las mujeres pero no debe descuidar el contexto comunitario.
Cuarto paso:	Reunión con grupo mixto, especialmente con el Grupo de Mujeres: explicar lo que los Grupos de Mujeres van a hacer durante el transcurso del Proyecto y en qué les va a beneficiar. El contenido de nuestra charla estará dirigido específicamente a las mujeres. Introducción de algunas dinámicas de grupo. Las dinámicas deben captar en lo posible a los hombres presentes en la reunión.
Quinto paso:	Reunión con el grupo de mujeres: evaluar la promoción. Dinámica grupal de evaluación: lluvia de palabras y preguntas-respuestas. Los aspectos a tratar en esta reunión son: problemáticas identificadas, posibilidades reales de organización e identificación de liderezas. La evaluación estará dirigida hacia la comprensión que las mujeres tienen con respecto al Proyecto.

Guías grupales para la promoción y animación de los grupos

Números pares e impares

Objetivo — Lograr mayor participación del grupo de mujeres en una sesión mixta.

Procedimiento — Pedir a los participantes que se ubiquen en parejas mujer-marido. Luego se enumeran y se les dispone por números pares e impares de tal manera que el grupo de mujeres quede al frente y al centro de la sala y el grupo masculino atrás y a los lados.

Dirija preguntas específicas para los números pares o impares según sea el caso.

Evite que en las reuniones con grupos mixtos las mujeres y los hombres queden enfrentados en el espacio donde están reunidos. Ubique a las mujeres en el centro y frente a quien dirige la reunión. Si hay concentraciones de líderes masculinos busque apoyo en su equipo para que una persona del Proyecto esté cerca de ellos. Esto ayudará a evitar tensiones.

Lluvia de ideas

Objetivo — Poner en común el conjunto de ideas o conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre un tema y colectivamente llegar a una síntesis, conclusiones o acuerdos comunes.

Procedimiento — El Promotor/ra debe hacer una pregunta clara, donde exprese el objetivo que se persigue. La pregunta debe permitir que los participantes puedan responder a partir de su realidad y experiencia. Cada participante dirá por lo menos una idea.

Podemos anotar o dibujar las ideas que surjan en el papelógrafo en desorden si nuestro interés es sólo conocer las opiniones de las participantes. Pero si queremos analizar los diferentes aspectos de un problema o evaluar una actividad debemos anotar las ideas con cierto orden.

Materiales — Papelógrafos y marcadores.

Narración y testimonio

Objetivos — Motivar la participación y concentrar el interés de los participantes en la reunión.

Procedimiento — Aliste una pregunta para la dinámica que tenga que ver con los objetivos de comprensión propuestos en la reunión, si es con respecto a la necesidad de organizarse de las mujeres, la pregunta puede ser ¿relate una experiencia en la que haya necesitado de la ayuda de otra mujer?; si es con respecto a los derechos de las mujeres su pregunta puede ser ¿relate una experiencia en la que le haya hecho falta concocer sus derechos? Son muchos los temas y muchas las preguntas que podemos utilizar.

Pida a los participantes que se dividan en grupos de no más de cuatro personas. Si está trabajando con un grupo mixto es mejor que hombres y mujeres tengan grupos separados con el fin de visibilizar la opinión de las mujeres.

Cada persona del grupo va a narrar una experiencia de acuerdo a la especificación dada por el promotor/ra. Se nombrará una relatora que expondrá lo común a los testimonios y narrará la experiencia.

En un papelógrafo la promotora/or sacará los aspectos comunes en todos los grupos. Lo importante es resaltar que todos los temas que se tratan en la reunión tienen que ver con la vida cotidiana de las participantes, que no es algo lejano o que no les compete.

Materiales — Papelógrafos, marcadores, papel bond y lapiceros.

CAPITULO III

PROMOCION EN LAS COMUNIDADES

Interesemos a las mujeres

Este capítulo describe los objetivos, metodologías, líneas de acción y estrategias que promueve el Proyecto Desarrollo de la Mujer Rural y nos plantea los retos de la promoción de género.

Bibliografía

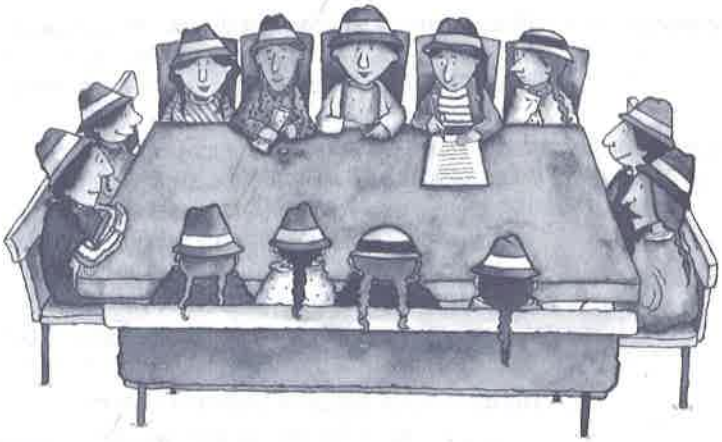
Meentzen, Angela. Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Entre la Experiencia y la Ciencia. Flora Tristán-Centro de la Mujer Peruana-Red Mujer Rural.1993. Lima-Perú.

ALFORJA, Programa Coordinado de Educación Popular. Técnicas participativas para la educación popular. Dimensión Educativa. 1987. Santa Fe de Bogotá-Colombia.

Proyecto de Desarrollo de la Mujer Rural. Convenio ALA 93/17. Plan Operativo Global 1994-1998. Riobamba-Ecuador 1995.

CAPITULO IV

ORGANIZACION DE LOS GRUPOS DE MUJERES



Promoción y fortalecimiento

Organizaciones de la comunidad rural

La comunidad rural no es un grupo social homogéneo, en ella existen diferentes grupos organizados, como:

- La Comuna
- La Asociación
- La Cooperativa
- El Club de deportes
- El Club de madres
- El Comité artesanal
- El Comité de padres de familia de la Escuela
- La Organización de Mujeres
- La Junta de Aguas
- El Comité de Riego
- El Comité de Huahua huasi
- La Administración de Tienda Comunal, entre otras.

No en todas las comunidades existen estos tipos de organizaciones funcionando simultáneamente. Lo que interesa es saber cuáles existen, cómo funcionan, con qué organizaciones de segundo grado se articulan y para qué.

Conocer estas organizaciones es muy importante, porque así sabemos qué tipo de actividades se pueden coordinar con ellas, en la ejecución de los micro-proyectos.

Para conocer mejor todas las organizaciones existentes en la comunidad les proponemos las guías de la siguiente página.

El tipo de organizaciones de la comunidad con las que conviene trabajar

En la mayoría de los casos, en la zona del Proyecto, no existen organizaciones de mujeres y si existen tienen poco tiempo y experiencia.

Necesitamos tener una estrategia de trabajo y acciones encaminadas a la promoción y fortalecimiento de las organizaciones de mujeres y esto naturalmente pasa por las relaciones e interrelaciones con las diferentes organizaciones de la comunidad.

El enfoque de género exige precisamente trabajar con los grupos de mujeres y con los grupos mixtos. El detalle que siempre debemos tener en cuenta, es que las organizaciones mixtas no son necesariamente los espacios más adecuados para trabajar aspectos como la capacitación y la reflexión, por tratarse de una instancia muy jerárquica y formal. Esto no quiere decir que debemos obviar el trabajo en esos espacios porque son la instancia superior de la toma de decisiones.

Aquí nos surgen dos preguntas:

- La primera, ¿con qué organizaciones de la comunidad le conviene relacionarse al Proyecto?
- La segunda, ¿qué significa trabajar con las mujeres?

Guía para conocer mejor las organizaciones existentes

Objetivo — Conocer la historia, las percepciones y opiniones de mujeres y hombres sobre la vida de la comunidad, sus organizaciones y las instituciones o agentes externos que intervienen.

Materiales — Un cuaderno y un lápiz, ocasionalmente una grabadora; papelógrafos y marcadores de varios colores para diferenciar gráficamente los espacios que tienen las diferentes organizaciones en la comunidad.

Procedimiento
- El/la promotor/a pide a los grupos representar en círculos de diferentes tamaños, según su importancia y jerarquía, las diversas organizaciones existentes. El gráfico debe incluir los espacios comunes de trabajo que mantienen las diversas organizaciones, de manera de visualizar claramente las áreas comunes.
- Esta práctica se desarrollará en una reunión de 60-90 minutos que tiene dos momentos:

Primer momento: trabajo de grupo (45 minutos)
- un grupo de los hombres de la comunidad, desarrolla el gráfico de las organizaciones de la comunidad,
- un grupo de las mujeres de la comunidad desarrolla el gráfico de las organizaciones de la comunidad.

El trabajo de grupos separados entre hombres y mujeres facilita obtener opiniones particulares sobre el tema y tiene el propósito de visualizar las de las mujeres.

Para facilitar el trabajo de grupo usted puede incluir algunas preguntas:

¿En qué programa o área trabajan las organizaciones, instituciones o agentes externos?

¿Cuál fue el grado de amistad y colaboración que cada una logró?

¿Qué tipo de metodología de trabajo emplean?

¿Qué actividades piensan realizar con ellas hacia el futuro?

¿Qué problemas han tenido y cómo los han tratado?

Segundo momento: reunión plenaria de todos los participantes mujeres y hombres (45 minutos). También puede usar las anteriores preguntas.
- Los/as promotoras del Proyecto son facilitadores y obervadores participantes. El día, el lugar y la agenda para la discusión deberán establecerse por lo menos con una semana de anticipación.
- Los/as promotoras deberán estar abiertos a aceptar todo tipo de opiniones y asegurarse de que todos/as quienes participan sean escuchados/as.
- El trabajo con grupos focales o grupos de opinión permite recolectar información de principio a fin, profundizar y descubrir las diversas comprensiones basadas en el género y en las responsabilidades que tiene cada uno en el manejo de recursos.

Adaptado de Tools of Gender Analysis. A guide to field Methods for bringing gender into sustainable resource management. Program for International Development and Social Change. Clark University. July, 1993. Manual de planeamiento Andino comunitario. El PAC en la Región Andina. COMUNIDEC. Quito-Ecuador. 1993.

Si la decisión de la comunidad es promover la organización del grupo de mujeres, nos alistamos a responder a la *segunda pregunta*. Para ello vamos a pensar junto con las mujeres el sentido de trabajar por su organización.

Trabajar en la promoción y fortalecimiento de los grupos de mujeres significa *motivar procesos de aprendizaje y creación* en los que ellas construyan salidas a la subordinación, nuevas concepciones de sí mismas y del mundo, que generan nuevas expresiones y formas culturales.

Estos procesos son tanto individuales como colectivos y sólo se logran con una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones según sus intereses, en la pareja, en la familia, en las organizaciones de mujeres y a nivel comunal.

No debemos olvidar que el primer objetivo específico del Proyecto es precisamente "fomentar y/o reforzar las capacidades socio-organizativas tradicionales, especialmente de las asociaciones de mujeres". Este constituye un puntal esencial de nuestro trabajo; sin el apoyo a la participación de

las mujeres y su organización, no lograremos ninguno de los otros objetivos del Proyecto: dotación de infraestructura, pequeños proyectos productivos y comités de ahorro y crédito popular.

Si nuestra clave es la participación de las mujeres en la toma de decisiones, tenemos que:

- Encontrar con ellas, sus intereses y objetivos para organizarse;
- Realizar actividades de capacitación para su fortalecimiento individual y colectivo, a partir de sus experiencias familiares, de sus situaciones típicas de vida, de los casos que se dan en la comunidad y en la provincia, de lo que pueden hacer en sus organizaciones.
- Realizar reuniones, charlas y otras actividades de reflexión y capacitación;
- Intercalar en las actividades de manualidades que ellas quieren realizar, charlas de capacitación sobre el papel de las mujeres en la familia y en la comunidad, su autovaloración y la valoración comunitaria sobre las potencialidades de la participación de las mujeres.
- Formular con ellas los micro-proyectos que decidan.

La Organización y las necesidades e intereses específicos de las mujeres

El enfoque de género nos propone visualizar y analizar la posición de las mujeres en relación a la de los hombres, es esto lo que nos permite establecer diferencias entre necesidades prácticas y necesidades estratégicas de género.

Las *necesidades prácticas* surgen de las condiciones de vida, son las que conocemos como necesidades inmediatas y se refieren por ejemplo a los servicios básicos: agua, saneamiento, vivienda, ahorro de energía (cargar agua, cargar leña), generación de ingresos. La satisfacción de las necesidades prácticas contribuye al bienestar de la comunidad en general pero no lleva necesariamente a un cambio en las relaciones hombre-mujer.

Guía con qué tipo de organizaciones conviene trabajar en la comunidad

Este ejercicio lo vamos a realizar ya sea con los representantes de las organizaciones de la comunidad o con el grupo de mujeres en una reunión específica.

El/la promotor/a deberá organizar grupos de trabajo en los cuales se discuta la siguiente Guía que estará anexa en el cuaderno de trabajo del manual.

ANEXO N° 3

¿Con qué tipo de organización conviene trabajar en la comunidad?

¿Queremos o podemos trabajar con grupos u organizaciones de mujeres y mixtos ya existentes, o es necesario y conveniente formar nuevos grupos de mujeres? Señalar las ventajas y desventajas de cada opción.

¿Vamos a trabajar en grupos mixtos, en grupos de mujeres o en ambos? ¿Qué nivel vamos a priorizar y por qué? Fundamentar.

¿Hasta qué punto será posible trabajar con una organización ya existente pero formada por otras instituciones? ¿Con cuál sí, con cuál no? Fundamentar.

¿Cuál podría ser nuestra relación con otros agentes externos que trabajan con las mismas organizaciones de campesinos que nosotros? Fundamentar.

¿Con cuántas organizaciones en la comunidad vamos a trabajar y con qué frecuencia? Proponer

(Tomado de Meentzen, Angela. Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Entre la Experiencia y la Ciencia La Igualdad en la diversidad Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán - Red Nacional Mujer Rural. Lima-Perú.)

Las *necesidades estratégicas* surgen de la posición socio-económica de las mujeres comparativamente con la de los hombres y se refieren por ejemplo a las capacidades de decisión en la familia y en la comunidad, a la necesidad de oportunidades para educarse, a la valoración de su participación, al reconocimiento de sus capacidades y potencialidades como personas. También se refieren a la posibilidad de compartir el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, a tener mayor acceso a la tierra, a la propiedad y al crédito, a tener libertad de elegir su maternidad y de vivir su sexualidad, a defenderse contra la violencia doméstica y sexual. Se puede decir que las necesidades estratégicas de género se refieren al cambio de las relaciones sociales entre mujeres y hombres.

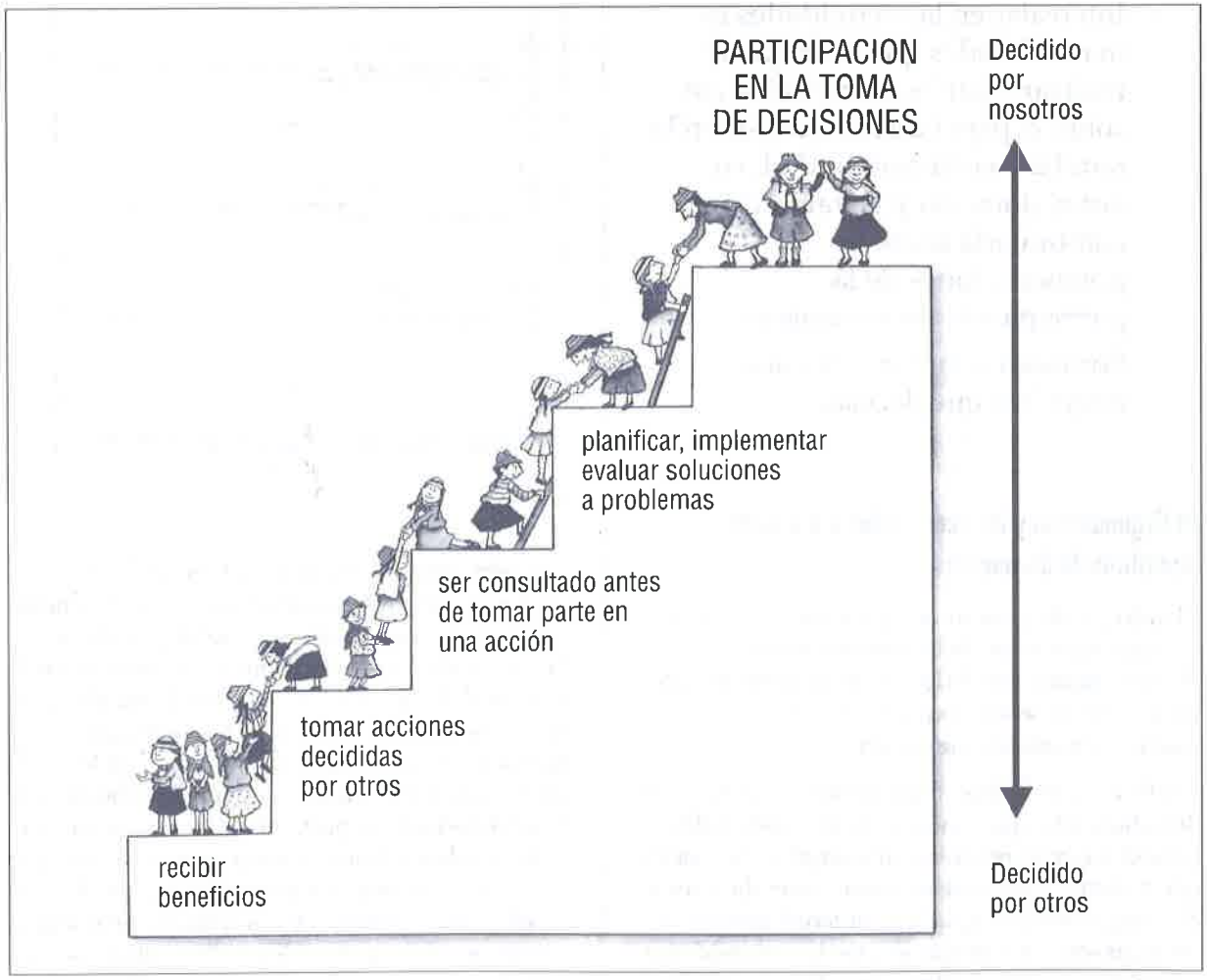
La participación

¿Qué entendemos por participación?

"Cuando hablamos de participación nos referimos a que los menos privilegiados tengan mayor control sobre los recursos y mayor autoridad para tomar decisiones. Se trata de compartir el poder en forma democrática de tal manera que se logre la democratización de las organizaciones de base".[1]

En general se considera que las organizaciones campesinas son organizaciones democráticas por excelencia. Tenemos que aprender a reconocer si los dirigentes son realmente representantes de los intereses de su comunidad; es conveniente afinar el ojo y el oído porque muchas veces no existe participación en las organizaciones.

Conviene analizar y observar con mucho cuidado a qué sector o grupo de intereses pertenece este dirigente y a quién intenta beneficiar con sus acciones y así, fomentar un control democrático de los dirigentes desde la base con un accionar dirigencial lo más transparente posible. Es recomendable que el grupo de base aclare sus criterios al elegir a sus dirigentes porque a veces no son los más convenientes para los menos favorecidos. Se trata de lograr -por intermedio del Proyecto- una participación cada vez mayor en todos los niveles, incluyendo nuestra propia participación como promotores/as. El siguiente cuadro grafica las posibles etapas del proceso hacia una participación real del grupo de mujeres beneficiario:



1. Meentzen, Angela, Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. "Entre la Experiencia y la Ciencia. La Igualdad en la diversidad". Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán - Red Nacional Mujer Rural. Lima-Perú.

Guías para promover la asistencia y participación de las mujeres en las reuniones comunitarias

A diferencia de los hombres, las mujeres tienen dificultades en asistir, participar en las reuniones y expresar sus ideas y opiniones. Por eso, una preocupación permanente en el trabajo de los/as promotores/as debe ser crear las mejores condiciones para que las mujeres hagan su proceso de aprendizaje.

Las reuniones y asambleas son medios de comunicación, información y decisión que se usarán durante todas las etapas del Proyecto, desde la promoción hasta la ejecución y evaluación del mismo.

"Generalmente, cada comunidad tiene su manera de reunirse y sus tradiciones al respecto; ello está profundamente vinculado con la posición y la influencia de los hombres y las mujeres en la comunidad y con las formas culturales y sociales que no necesariamente son fáciles de descifrar.

Cambiar la estructura de las reuniones y asambleas comunitarias es difícil y quizá no es necesario. Sin embargo, debido a la importancia de las reuniones en el Proyecto, debemos tener en cuenta ciertas medidas para promover la participación e influencia de las mujeres y de los hombres en las decisiones que conciernen a la comunidad.

Cuando no se pueda cambiar las asambleas y su estructura tradicional que desfavorece la participación de las mujeres, se ha considerado beneficiosa la reunión con hombres y mujeres separadamente. Esta información con grupos focales puede retro-alimentar la Asamblea y así contribuiremos a democratizar las reuniones sin necesidad de cambiar la estructura misma".[1]

Ya sea que trabajemos con la organización de la comunidad o con la organización de las mujeres, no debemos olvidar que *nuestro objetivo es facilitar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.*

1. Guía de Campo. "Mejor, cuando es de a dos" El género en los proyectos de agua y saneamiento. Centro Internacional de Agua Potable y Saneamiento. Holanda.)

Guía la participación de la mujer rural en la toma de decisiones en la pareja, en la familia, en la organización de mujeres y a nivel comunal

Objetivos:

- Analizar los factores que impiden una mayor participación de la mujer en la toma de decisiones a nivel de pareja, familiar y comunidad.
- Compartir información acerca de qué decisiones toma la mujer y qué decisiones toma el hombre.
- Identificar la información que falta recoger o completar.

Procedimiento

Los grupos de discusión deben potenciar la participación de todas las mujeres, incluidas las analfabetas, la reunión plenaria debe tener en cuenta este detalle para no segregarlas.

Se recomienda realizar esta práctica en grupos. Si hay hombres y mujeres entre los participantes se formarán grupos por separado, para visibilizar la opinión de las mujeres.

Cada grupo elige una coordinadora y una relatora y apunta los principales resultados en un papelógrafo para ser presentados en la plenaria.

Después de compartir los resultados del trabajo en grupos en plenaria conviene anotar todos los puntos en los que han surgido discrepancias. Si hay grupos de hombres y grupos de mujeres conviene comparar la información y las observaciones de los hombres y de las mujeres. Luego se identifica si falta información y se define cómo se completará la información que falta. En los casos de observaciones diferentes se trata de planificar en detalle quién y cómo se recogerán nuevas evidencias para despejar desacuerdos.

Materiales

Suficientes copias del formato de cada guía, papelógrafos y marcadores. A continuación presentamos los formatos de cada una de las guías:

ANEXO Nº 4

Formato de la Guía la participación de la mujer rural en la toma de decisiones en la pareja y familia

¿Qué factores impiden una mayor participación de la mujer en la toma de decisiones a nivel familiar cuando es niña?

¿Cuando es niña, qué miembros de la familia deciden por ella?

¿Cómo influye la falta de acceso de la niña a la formación escolar en la participación y en la toma de decisiones a nivel familiar?

¿Qué factores impiden la participación de la mujer rural en la toma de decisiones a nivel de la pareja y familia cuando es adulta y se casa?

¿Qué siente la mujer cuando quiere expresar su opinión en la pareja?

Cuando la mujer se va a vivir a la comunidad de su esposo, ¿qué miembros de la familia tienen mayor influencia?

En el hogar, ¿qué decisiones toma la mujer casada adulta?

En la pareja y la familia, ¿qué decisiones toma el hombre casado?

(Tomado de Meentzen Angela: Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Entre la Experiencia y la Ciencia. La Igualdad en la diversidad Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán - Red Nacional Mujer Rural. Lima-Perú).

ANEXO Nº 5

Formato de la Guía para conocer la participación de la mujer rural en la organización de mujeres

¿Qué factores dificultan la participación de la mujer en la organización de mujeres? Identificar y formular.

¿Quiénes tienden a asumir cargos en las organizaciones de mujeres? Identificar y formular.

¿En los grupos de mujeres, cómo hablan y cómo se sienten las mujeres? Identificar y formular.

¿Quiénes toman las decisiones y qué decisiones se toman en las organizaciones de mujeres? Identificar y formular.

(Tomado de Meentzen, Angela. Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Entre la Experiencia y la Ciencia. La Igualdad en la diversidad. Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán - Red Nacional Mujer Rural. Lima-Perú).

ANEXO Nº 6

Formato de la guía la participación de la mujer a nivel comunal

La participación de la mujer en asambleas comunales

¿En las asambleas comunales cuando participan mujeres dónde están sentadas y cómo están sentados los hombres? Hacer un dibujo

¿Cuándo hablan las mujeres en las asambleas, se paran o se quedan sentadas, hablan una a la vez o todas al tiempo?

¿Acerca de qué temas intervienen las mujeres en las asambleas comunales? Formular.

La participación del hombre en asambleas comunales

¿Cómo hablan los hombres en asambleas comunales?

¿Quiénes hablan más en las asambleas comunales y cómo hablan?

Acerca del funcionamiento de las asambleas comunales

¿Qué idioma se habla en las asambleas comunales?

¿Cómo son las asambleas comunales en comparación con otras instancias organizativas en la comunidad?

¿Quién y cuándo se reglamentó el funcionamiento de las asambleas comunales?

(Tomado de Meentzen, Angela. Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Entre la Experiencia y la Ciencia. La Igualdad en la diversidad. Flora Tristán. Centro de la Mujer Peruana-Red Nacional Mujer Rural. Lima-Perú. 1994. 177).

Estrategia para promover una mayor participación de la mujer en la toma de decisiones

Como lo hemos dicho, la participación de las mujeres en la toma de decisiones es un proceso personal y colectivo. Con ello buscamos que las mujeres mejoren su capacidad de reconocer y superar sus problemas, convirtiéndose de esta manera en sujetos activos del proceso, lo cual implica brindarles herramientas para crear destrezas y capacidades que les den mayor poder.

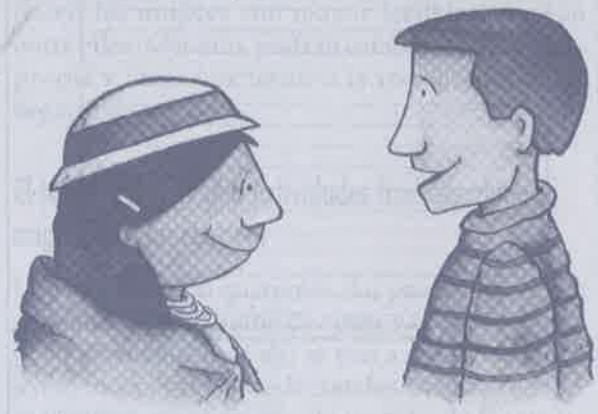
El logro de la equidad entre mujeres y hombres no es posible sino trabajamos concientemente por la potenciación (dar poder) de las mujeres. De ahí que existe una estrecha relación entre la construcción de la igualdad y la potenciación (empoderamiento); "los niveles superiores de igualdad son automáticamente niveles de mayor desarrollo y empoderamiento, siendo la concientización la clave para el cambio"[1]. Lo que quiere decir que si trabajamos por el bienestar de las mujeres asegurando su participación conciente al acceso y control de los recursos y beneficios, estamos trabajando por la equidad entre los géneros.

El siguiente cuadro grafica lo dicho:

1. Manual de Entrenamiento en Género. UNICEF. 1993

Niveles de igualdad	Mayor igualdad	Mayor empoderamiento
Control	↑	↑
Participación		
Concientización		
Acceso		
Bienestar		

Para formular la estrategia de participación de las mujeres en los niveles de decisión proponemos los siguientes formatos de guía:



ANEXO Nº 7

Formato de la guía a nivel individual

Da tres ejemplos de diferentes etapas de participación de la mujer en tu zona de trabajo
(Formular de acuerdo a experiencias actuales)

A nivel familiar

A nivel de la organización de mujeres

A nivel comunal

Identifica algunos factores que han contribuido a una mayor participación de la mujer y otros que han impedido
(Formular de acuerdo a experiencias actuales)

A nivel familiar

A nivel de la organización de mujeres

A nivel comunal

(Tomado de Meentzen, Angela. Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Entre la Experiencia y la Ciencia. La igualdad en la diversidad. Flora Tristán. Centro de la Mujer Peruana-Red Nacional Mujer Rural. Lima-Perú. 1994. 177)

ANEXO Nº 8

Planifica una estrategia a corto y mediano plazo para el trabajo en tu zona que permita una mayor participación de la mujer en la toma de decisiones en los tres niveles

A nivel familiar

A corto plazo

A mediano plazo

A nivel de la organización de mujeres

A corto plazo

A mediano plazo

ANEXO Nº 9

A nivel comunal

A corto plazo

A mediano plazo

A largo plazo

(Tomado de Meentzen, Angela. Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Entre la Experiencia y la Ciencia. La igualdad en la diversidad. Flora Tristán. Centro de la Mujer Peruana. Red Nacional Mujer Rural. Lima Perú. 1994: 177)

Medidas que facilitan la participación de las mujeres en las reuniones

- *La hora y lugar de las reuniones*, los dos aspectos tienen que ser lo más adecuados para las mujeres. Esto implica que las reuniones tienen que ser en horas que no se crucen con sus actividades domésticas ni con sus labores en el campo. Debemos cuidar de no usar lugares alejados o que no están considerados por la comunidad como apropiados para que las mujeres acudan.
- *La duración de las reuniones*, puesto que las mujeres tienen una sobrecarga de trabajo, siempre debemos prever que las reuniones no duren más de una hora y media o máximo dos horas. Si las reuniones son más largas, las mujeres se cansan y no sacamos provecho para su aprendizaje y participación, al contrario, nos arriesgamos a que no asistan y se cansen de la organización. Hay que tomar en cuenta que la duración de las reuniones depende del ciclo agrícola.
- *Tamaño de las reuniones*, es más fácil que las mujeres asistan y participen en reuniones pequeñas, antes que en reuniones masivas.
- *Convocatoria*, es necesario asegurarse de que la información acerca del lugar y la agenda de la reunión llegue oportunamente a las mujeres. Por eso conviene usar todos los canales de información de la comunidad, enfatizando la importancia de la reunión y alentando la participación de las mujeres.
- *La Agenda de la reunión*, parte de la motivación permanente de las mujeres es saber ¿qué es lo que viene?... ¿qué van a hacer en la próxima reunión? Por eso conviene establecer los puntos de la Agenda con anterioridad.
- *Disposición de las ubicaciones*, este es un detalle que no debemos dejar al azar. Cuando se trata de una reunión del grupo de mujeres debemos organizar una ubicación en círculo, de manera que todas se vean y se escuchen fácilmente.

  Cuando se trata de una reunión de un grupo mixto, organice para que las mujeres se ubiquen en el centro del ambiente también en círculo o semi-círculo y proponga a los hombres que se ubiquen a los lados. De esta manera las mujeres pueden escuchar lo que se dice e intercambiar opiniones con sus vecinas.

  En todo caso, tenemos que evitar que las mujeres se dispersen por todo el local o se ubiquen atrás o fuera del ambiente de la reunión.
- *Idioma de la reunión*, en las comunidades indígenas el uso del quichua en las reuniones de mujeres les da mayor confianza y les permite expresarse con mayor facilidad. Si las mujeres tienen dificultad para entender y expresarse en español no tenemos para qué hacer las reuniones en español.
- *La ubicación de las mujeres dirigentas*, parte de los retos permanentes de los promotores/ras es visibilizar la presencia y la participación de las mujeres dirigentas. Para eso, se debe siempre pedir a la Presidenta y la Secretaria de la organización ubicarse en la mesa que dirige la reunión. Este detalle es mucho más importante en las reuniones mixtas.
- *La conducción de la reunión*, las reacciones de las/los participantes son estimuladas por la forma cómo se conduce la reunión. La apertura del/la promotor/a es clave en este sentido para alentar a expresar opiniones y preguntas. A veces es bueno organizar grupos de discusión para formular preguntas a través de una portavoz.
- *Los materiales que usamos en la reunión*, el analfabetismo y el monolinguismo de las mujeres no permiten que usemos indiscriminadamente material escrito. El uso de imágenes, dibujos, juegos, canciones, testimonios, historias, son también maneras efectivas de hacer llegar los mensajes.
- *Uso de técnicas participativas*, se pueden usar muchos recursos para hacer que la gente em-

piece a participar o hacer que todos participen más fácilmente. Estos recursos pueden ser historias, videos, sonovisos, obras de teatro, títeres, pintura, dibujos, rompecabezas.[1]

... Y no hay fórmulas...! lo único cierto es que hay que abandonar los mitos y superar los miedos.

Los miedos al trabajar con grupos organizados de mujeres

El miedo a "dividir" a la comunidad con la organización de las mujeres

Los dirigentes de las organizaciones campesinas heredaron los esquemas del sindicalismo y de la izquierda, nos dicen que una vez que se resuelvan las contradicciones principales, se solucionan todas las secundarias. Más aún, trasladaron mecánicamente la visión clasista a la construcción de las identidades culturales de los pueblos indígenas. En ese esquema, una vez resuelto el problema de la identidad indígena, automáticamente se resuelve el de las mujeres. Para los dirigentes, la discriminación hacia las mujeres no es un problema principal y por lo tanto, la organización de las mujeres "desvía la lucha del pueblo".

Nos queda la tarea permanente de reconocer y hacer reconocer que existen relaciones sociales entre hombres y mujeres que históricamente han colocado a las mujeres en un segundo plano. Como lo hemos dicho, *estas relaciones son los sistemas de género, son concepciones, prácticas y actitudes culturales que se construyen y que por tanto se pueden transformar.*

De lo que se trata es de aceptar que la falta de valoración social de las mujeres en las comunidades -su inferiorización- las excluye de espacios, actividades y poderes. Todo ello afecta a la salud, a la educación y al bienestar de los niños y niñas, de la familia y al avance de la comunidad.

El miedo a la autonomía de la organización de las mujeres

Porque se cree que una vez organizadas las mujeres van a pelearse con los maridos y con las organizaciones de la comunidad, "van a hacer el machismo al revés".

La autonomía de las mujeres y de su organización no es otra cosa que el que ellas encuentren espacios propios para poder desarrollarse sin estar sometidas a la palabra del esposo y a las decisiones de los dirigentes. Poder desarrollarse de esta manera implica ejercitarse en el uso de la palabra, aprender a opinar, perder el miedo. Y esto lo hacen las mujeres con mayor facilidad si están entre ellas. Más aún, podrán establecer su agenda propia y tener voz frente a la comunidad y sus organizaciones.

El temor a desarrollar actividades tradicionalmente asignadas a las mujeres

Muchas veces no queremos dar paso a los cursos de tejido, a la máquina de coser y a los bordados porque creemos que allí se van a quedar las mujeres, con sus roles tradicionales. Nos hace falta convertir a esos espacios de reunión de las mujeres para la costura, el bordado y tejido en espacios de intercambio y de solidaridad a través del diálogo y la reflexión de las propias experiencias. Cuando nos invade este temor no pensamos en que tras el deseo y la decisión de las mujeres de aprender estas cosas materiales, existen otras necesidades como las de hablar, compartir, romper la rutina, hacer amigas, encontrarse, soñar ... Y ese es el profundo deseo de encontrar "cosas nuevas" que eleven su autoestima y la liberen frente a sí misma, su familia y la comunidad.

Esa es una corriente subterránea que tiene un profundo significado humano y social que le da sentido a la organización de las mujeres y que posibilita su valoración y su autonomía personal y colectiva.

El miedo a los conflictos

En realidad son múltiples los miedos de las mujeres: a enojar al esposo, a ser mal vistas en la comunidad, a quedarse solas, a no tener los medios necesarios para su familia, a salir del encierro de sus casas. Es una lista infinita que en la otra cara de la medalla tiene como contrapartida los deseos de comprensión, de aceptación y valoración de los demás; deseos de libertad, de ganancia, de plenitud en lo afectivo y amoroso tanto como en lo material.

1 Adaptado de Guía de Campo. "Mejor, cuando es de a dos" El género en los proyectos de agua y saneamiento. Centro Internacional de Agua Potable y Saneamiento. Holanda. 1994

2. Rosero, Rocío. El Protagonismo de las mujeres indígenas en el levantamiento. Centro María Quilla. Red de Educación Popular entre Mujeres. Quito-Ecuador 1992.

Gran parte de estos conflictos de las mujeres se generan precisamente entre lo que son o tienen actualmente y lo que desean ser o tener. Pero estos conflictos se producen no por la propia voluntad de las mujeres sino por los cambios ocurridos en las identidades femeninas y masculinas. "Las mujeres han debido mantener posiciones sociales genéricas, sabidurías y conocimientos específicos y la posición que se deriva de la opresión construida en estas relaciones. Desde ahí, sin dejar de cumplir ese deber ser las mujeres han aprendido y desarrollado nuevas sabidurías, conocimientos y lenguajes, nuevas destrezas, habilidades y capacidades, necesarias para ocupar posiciones sociales públicas y para relacionarse con los hombres en esos espacios e instituciones". [1]

Todos estos cambios implican rupturas con las concepciones del mundo que las expresan. Pero sobre todo significan el desarrollo de concepciones de sí mismas y del mundo, que generan nuevas expresiones y formas culturales.

Los celos

El celo del marido cuando la mujer es representante de las mujeres o cuando por su trabajo debe desplazarse junto con el dirigente de la comunidad a promover o hacer gestiones. Los celos de los dirigentes con las dirigentas, los celos de los esposos hacia las esposas.

En toda esta problemática subyace la concepción de las mujeres como menores, como dependientes del marido, de los hijos, de los otros, incapaces de darse a ellas mismas. Esto tiene que ver con la creación de las nuevas identidades que requiere de una valoración positiva de las mujeres, de sus relaciones y de su subjetividad. No es fácil porque se trata de romper, cambiar, subvertir, trastrocar la dependencia vital de las mujeres en ellas mismas y en los hombres de su familia y de la comunidad. [2]

La naturaleza de la organización de mujeres que queremos construir

Una organización de mujeres es democrática cuando todas sus integrantes pueden expresar abierta y libremente sus puntos de vista; cuando todas las decisiones son tomadas con la participación de todas sus integrantes; cuando no se ejerce autoritarismo ni violencia; no existen actitudes machistas; y no se forza a pensar y actuar de una manera determinada.[3]

En este manual se enfatiza en la necesidad de promover la organización y la participación de las mujeres en la toma de decisiones, lo que significa cuestionar y desafiar a las estructuras de poder existentes. Debemos estar conscientes entonces, de que estos procesos generan conflictos.

"El mismo hecho de que las mujeres comiencen a canalizar apoyo desde agentes externos interfiere en el prestigio de las autoridades comunales. En casos de corrupción de autoridades, éstas pueden ver con mucho recelo la adquisición de poder de parte de las mujeres y poner obstáculos considerables que llegan hasta la agresión física o la denuncia legal por supuestos malos manejos de las dirigentas. Con persistencia y honestidad las mujeres pueden lograr el respeto y reconocimiento institucional de su organización dentro de la comunidad y, cuando fuera necesario, pueden lograr la aprobación de la mayoría de los hombres para que se cambie a una autoridad...

1. Lagarde, Marcela. Cautiverios de las Mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y locas. Colección Posgrado. Universidad Autónoma de México. 1994.
2. Idem
3. Prieto Daniel."El autodiagnóstico comunitario e institucional". Hvmanitas. Buenos Aires-Argentina.1988.
4. Meentzen, Angela. Entre la Experiencia y la Ciencia. Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Flora Tristán. Centro de la Mujer Perurana-Red Nacional Mujer Rural. 1994.

...Se trata de lograr compartir el poder en forma democrática de tal manera que se logre la democratización de las organizaciones de base. Para lograr este tipo de participación de la mujer rural hace falta un proceso paciente de valoración y afirmación de su identidad, de liberación de su "condena al silencio" y de legitimación de su opinión al interior de la pareja y la comunidad. Entonces la mujer rural podrá participar en el desarrollo de acuerdo a criterios de equidad e igualdad de condiciones con el varón. Proponemos desarrollar estrategias -desde el inicio de cada proyecto- que incidan sobre aquellas actitudes y formas de pensar de las mujeres, de los hombres y de la comunidad que inhiben o restringen la participación y el derecho a opinar de las mujeres.

... Esta propuesta pretende aportar a un funcionamiento más democrático de la organización social y de la sociedad en su conjunto, así como contribuir a mejorar la calidad, el impacto y la trascendencia de los proyectos de desarrollo rural.

...El Proyecto las acompaña, motiva y fomenta la reflexión de los acontecimientos. Sin embargo, se trata de respetar los avances y retrocesos de las mujeres mismas en este proceso y de evitar la provocación de conflictos muy agudos, cuando sea posible. Se trata de actuar mesuradamente, sin extremismos, pero con paso firme, sin ceder. En la medida en que las organizaciones de mujeres se van legitimando se crean antecedentes de peso que hacen difícil el retroceso absoluto a la situación anterior a la presencia del Proyecto".[4]

Agenda de capacitación socio-organizativa

La capacitación socio-organizativa tiene mucha importancia en esta fase de la relación con los grupos de mujeres. Es evidente que los temas no se agotan en una sóla reunión y por lo tanto, pueden y deben ser retomados posteriormente durante la fases del diagnóstico participativo de género y necesariamente en la fase de ejecución de los micro-proyectos. Para realizar un trabajo sistemático de capacitación sugerimos poner en marcha la Agenda de Capacitación establecida con el grupo de mujeres.

A continuación sugerimos una lista de temas sobre capacitación socio-organizativa con enfoque de género:

Género y Equidad:

- La condición vital femenina y masculina
- La situación vital femenina y masculina
- La autoestima
- Género e identidades femeninas y masculinas
- Crisis e identidad/Saberes e identidad
- Mujeres indígenas e identidades culturales
- Igualdad de derechos y oportunidades
- Género y Equidad
- Autonomía

Derechos de las mujeres

- Derechos civiles y políticos: ciudadanía plena
- Derechos económicos y sociales en la legislación ecuatoriana
- Los derechos de las humanas: instrumentos internacionales y nacionales
- La violencia de género como violación a los derechos humanos
- Los derechos reproductivos de las mujeres
- Legislación comunal

Liderazgo y participación de las mujeres en la toma de decisiones

- Liderazgo de las mujeres
- La competencia y la rivalidad entre mujeres
- Participación de las mujeres en los niveles de decisión
- Procedimiento parlamentario
- Autonomía y demandas específicas de las mujeres
- Relaciones de las organizaciones de mujeres con las organizaciones locales, de segundo y tercer grado

Salud integral de las mujeres

- Salud reproductiva
- Nutrición
- Prácticas tradicionales de salud de las mujeres
- Saneamiento ambiental
- Alcoholismo

Gestión y Administración de servicios básicos, micro-proyectos productivos y cajas de ahorro y crédito

- Contabilidad
- Administración para el uso y control de los recursos
- Comercialización

Tecnologías Apropiadas

- Recuperación de materiales y saberes del medio

Retos del proceso organizativo

Es importante que en el proceso de conformación y/o fortalecimiento de las organizaciones o grupos de mujeres tengamos presente algunos de los retos que debemos ir resolviendo en el camino.

Estos hacen relación con la necesidad de revisar periódicamente los avances obtenidos respecto de la *estrategia* de participación de las mujeres en la toma de decisiones tanto como en la *agenda* de capacitación socio-organizativa.

- ¿Cómo lograr que la organización de mujeres tenga influencia al interior de las organizaciones mixtas?
- ¿Cómo cambiar las relaciones de género en la toma de decisiones y en la implementación y gestión de proyectos de desarrollo?
- ¿Cómo lograr fomentar un modelo organizativo democrático y horizontal que permita el respeto a la diferencia en condiciones de igualdad?
- ¿Cómo aportar formas de comunicación democráticas para facilitar su proceso de organización?
- ¿Cómo manejar contradicciones internas, control social y represalias contra las mujeres en la comunidad?[1]

1. Tomado de Meentzen, Angela. Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Entre la Experiencia y la Ciencia. Flora Tristán. Centro de la Mujer Peruana-Red Nacional Mujer Rural. 1994.

Pasos Operativos para la conformación/fortalecimiento de la organización de mujeres rurales

La conformación de una organización de mujeres requiere de 10 pasos que pueden ser realizados en un período de 2 meses.

Primer paso:	Reunión con representantes hombres y mujeres de la comunidad para reconocer las organizaciones existentes en la comunidad usando la guía propuesta.
Segundo paso:	Reunión con los líderes/liderezas de la comunidad para definir cómo conviene trabajar usando la guía propuesta.
Tercer paso:	Reunión con las mujeres interesadas en participar en la organización de las mujeres de la comunidad. En esta reunión se hará una reflexión sobre la participación y los derechos de las mujeres, la igualdad de oportunidades, las relaciones de género, las necesidades prácticas y estratégicas de género. Se recomienda escoger algunas de las dinámicas propuestas en el capítulo III.
Cuarto paso:	Reunión con el grupo de mujeres para elegir su directiva y después reunión de la asamblea comunal para el reconocimiento de la misma.
Quinto paso:	Reunión con el grupo de mujeres. En esta reunión se hará una reflexión sobre la importancia de la organización de las mujeres, los miedos, el procedimiento parlamentario: funciones de la directiva, hacer una acta, hacer oficios, lista de asistencia. Se recomienda usar la dinámica "El pueblo necesita".
Sexto paso:	Reunión con el grupo de mujeres. En esta reunión se decidirán las actividades auto-financiadas que puede realizar el grupo de mujeres: huertos familiares, tejidos, capacitación en salud y nutrición, especies menores u otras actividades que ya realizan. Es importante recalcar que a través de este espacio contribuimos al fortalecimiento de la organización y al liderazgo de las mujeres. Se recomienda usar la dinámica "De regreso de la Feria".
Séptimo paso:	Reunión con el grupo de mujeres. Charla sobre el Liderazgo de las mujeres y la participación en la toma de decisiones. Se recomienda usar las guías sobre participación de la mujer en la organización de mujeres. y en la organización comunal.
Octavo paso:	Reunión con el grupo de mujeres. Formulación de la *estrategia* del grupo para promover una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones y planificación de una *agenda* de capacitación socio-organizativa, usando las guías propuestas.
Noveno paso:	Reunión con el grupo de mujeres: Análisis de los estatutos de la organización de las mujeres. Se recomienda usar la dinámica "Discusión de Gabinete".
Décimo paso:	Análisis de los Reglamentos de la organización de las mujeres. Recomendamos usar ldinámica "El puente".

Guías grupales para fortalecer la participación de las mujeres en la toma de decisiones

El pueblo necesita

Objetivo: Analizar los principios de organización: el papel de las dirigentas, la acción espontánea, la acción planificada.

Procedimiento

- Se planea de antemano una serie de tareas a ser realizadas por el grupo que estimulen la organización, la creatividad y la reflexión sobre género.
- Las promotoras/res, preparan una lista que contenga mínimo seis tareas -o las que se requieran-. Las tareas pueden ser la búsqueda de objetos o la creación de algún tipo de cosa (hacer una canción, elaborar un dibujo, referente al tema).
- Se divide a las participantes en grupos de cinco personas como mínimo. Cada grupo se organiza como le parezca para realizar las tareas. Se da un tiempo preciso para ejecutar la tarea, por ejemplo diez minutos.
- Se pide a cada grupo que escoja una responsable. Al final del trabajo se analizará por qué se escogió a esa persona para la conducción del grupo y cómo lo hizo.
- Las tareas son leídas al conjunto del grupo, finalizada la lectura cada grupo se dedica a cumplirlas. El primero que termine es el que gana.
- Cuando el equipo tenga todas las tareas, se las presenta a las/os compañeras/os que están coordinando para que sean revisadas y se constate que están correctas.
- Una vez declarado el equipo ganador, los otros equipos muestran las tareas que realizaron. Se evalúa cómo cada equipo se organizó para ejecutarlas.
- Discusión: la discusión se inicia cuando los grupos cuentan cómo se organizaron para realizar las tareas, los problemas que tuvieron, cómo se sintieron, lo vivencial.
- A partir de los elementos vivenciales referidos a la distribución del trabajo y la organización interna del grupo se pasa a discutir en plenaria aspectos como: el papel de las dirigentas, la importancia de la división de tareas para ser más eficaz, la importancia de tener claro qué se quiere para poderlo enfrentar, las acciones espontáneas.

Materiales: Los del medio. Tareas planeadas para los grupos participantes.

La naranja en disputa: la señora María y el señor Juanito

Objetivo: Demostrar que la claridad de los objetivos perseguidos es fundamental para el logro de los mismos y que a veces el mero hecho de saber lo que se quiere puede facilitar la colaboración y el éxito de nuestros proyectos. Este ejercicio ayuda para que practiquemos nuestras capacidades de negociación, argumentación y solución de conflictos.

Procedimiento: Se reparten los roles de los personajes a dos de las participantes. El resto del grupo debe estar muy atento a la negociación que estas dos personas van a representar. Se debe dar quince minutos para que las protagonistas lean su rol y preparen lo que van a decir y argumentar.

Después de la preparación, la señora María y el señor Juanito inician la discusión. Al final de la misma se hace una reflexión grupal sobre la negociación sostenida.

Rol para la Señora María

La Señora María es la partera de la comunidad. Este mes cinco mujeres quedaron embarazadas. Usted está preocupada porque hay rebrote del mal de Rudosen que ataca con mayor rapidez a las mujeres en estado. Este mal causa serios daños cerebrales, en los ojos y en los oídos del bebé. Usted sabe que sólo una sustancia preparada con los conocimientos tradicionales usando el jugo de la naranja Clementina puede ayudarles. El problema está en que este tipo de naranja es muy escaso y este año sólo se cosecharon 300 en la provincia de Los Ríos. La presidenta del grupo de mujeres averigüó que el señor Facundo tiene las 300 naranjas. Como partera de la comunidad se le encarga que compre la fruta al señor Facundo a un precio máximo de trescientos mil sucres.

El grupo de mujeres sabe que la cooperativa de agricultores de la comunidad vecina necesita de las 300 naranjas Clementina para salvar todos los productos sembrados durante el año y que están amenazados por una plaga. La cooperativa de la comunidad vecina está dispuesta a comprar las naranjas al precio que sea.

Usted ha decidido hablar con el señor Juanito que es el presidente de la cooperativa, antes de comprar las 300 naranjas al señor Facundo, para que no le impida su misión.

Rol del Señor Juanito

Usted es el presidente de la cooperativa agrícola de la comunidad de Chaupiestancia. La subsistencia de las 25 familias de la comunidad está en peligro por la plaga morada que destruirá todos los productos sembrados en el año en menos de un mes. Sólo las cáscaras de la naranja Clementina para preparar un plaguicida usando los conocimientos tradicionales salvará a las 25 familias de esta emergencia.

Usted sabe que esta fruta es muy escasa y que sólo se han cosechado 300 en la provincia de Los Ríos. El secretario de la cooperativa le ha informado que el señor Facundo es el dueño de las naranjas y que está dispuesto a venderlas inmeditamente.

El precio autorizado por la cooperativa para comprar las naranjas es de trescientos mil sucres. Usted sabe que el grupo de mujeres de la comunidad vecina está detrás de las mismas naranjas Clementina porque hay un rebrote de una enfermedad que afecta a las mujeres embarazadas.

Usted ha decidido hablar con la señora María que es la partera de la comunidad vecina, antes de comprar las 300 naranjas al señor Facundo, para que no le impida su misión.

Materiales: Copias suficientes de los roles de la señora María y el señor Juanito, papelógrafo, papel bond, lápices suficientes y marcadores.

Discusión de gabinete

Objetivo: Llegar a conclusiones concretas e inmediatas de un problema determinado. Ejercita en la toma de decisiones.

Procedimiento: Máximo 20 integrantes. Esta técnica se basa en representar una reunión al estilo de un grupo directivo o de ministros.

- Se prepara de antemano un documento donde se plantea el problema. Ejemplo: "Tenemos muchas dificultades para que seamos tomadas en cuenta en la elección de dirigentes de la comunidad. Ninguna mujer ha sido parte de la mesa directiva y no estamos organizadas para conseguir la mayoría de votos".
- Se reparte al conjunto de participantes y se da tiempo para que puedan investigar, consultar y analizar.
- En la sesión de gabinete una participante designada por el grupo o la promotora/or será la presidenta del gabinete y es quien dirige la sesión. Se debe nombrar una secretaria que vaya anotando los acuerdos.
- Para iniciar la sesión, quien conduce la reunión plantea el problema, expone los distintos aspectos que cree conveniente discutir y da su opinión sobre las posibles soluciones que él/ella ve al problema.
- Luego el resto de los miembros exponen su opinión sobre el problema y la propuesta de solución hecha por la presidenta del gabinete.
- Se abre una discusión general, ésta debe realizarse tomando en cuenta la información recogida por todas y las opiniones. Estas deben estar sustentadas en la información concreta que se ha recogido. Se fija un tiempo para cada intervención y para la discusión general.
- Agotado el debate, se pasa a la redacción de los acuerdos y decisiones tomadas que anota la secretaria.

Materiales: Copias del problema, cuaderno, lápiz y reloj..

Sin provisiones en la comunidad

Objetivo: Demostrar que cuando los procesos de interacción grupal son bien llevados existen más posibilidades de actuar mejor y lograr mayores resultados que cuando la acción se realiza en forma individual.

Procedimiento

- La promotora/or pedirá a todas las participantes que llenen individualmente la hoja de "Toma de Decisión Individual". No se puede permitir que hablen o comenten sus respuestas.
- La promotora/or seleccionará diez participantes del grupo -algunas más activas, otras menos-. Ellas tendrán cinco minutos para que lean en silencio la hoja de "Instrucciones para los miembros de la comunidad". En este grupo deben ser incluidas mujeres analfabetas a las que se les leerá la hoja de instrucciones para los "miembros de la comunidad".
- Mientras las diez personas escogidas leen la hoja de "Instrucciones para los miembros de la comunidad" la promotora/or explicará al resto del grupo que ellas serán observadoras de la negociación y priorización que se llevará a cabo en la sala. Alista diez sillas en círculo y al frente de las observadoras para que se sienten las seleccionadas como "miembros de la comunidad"
- Recogerá las hojas de "Toma de Decisión Individual" y les entregará la de "Instrucciones para las observadoras" explicándoles que esa hoja es una guía para que analicen con mayor atención lo que sus compañeras van a hacer. Las observadoras no deberán hablar, ni hacer preguntas mientras dure el proceso de discusión. Deberán observar cuáles son los roles que cada una de las diez desempeña, cómo se conduce la negociación, cuáles son los problemas, cómo se logra el consenso, cuáles son los elementos que ayudan a lograr el consenso y cuáles los que lo impiden. Se les pide que tomen nota de lo que observen.
- Luego entran las diez personas seleccionadas como "miembros de la comunidad", toman asiento y la promotora/or explica que *un consenso no es unanimidad ni una situación de yo pierdo o yo gano, ni tampoco un acuerdo donde se ceden cosas. En la situación de consenso todo mundo tiene que haber tenido oportunidad de expresar sus ideas y poder tolerar la decisión que se tome. El voto no significa consenso.*
- Después de esta explicación pide al grupo de "miembros de la comunidad" que traten de llegar a un consenso que logre superar la emergencia.
- Durante toda la discusión la promotora/or debe tomar notas y estar pendiente de las conclusiones a las que llegó el grupo y los roles desempeñados por las integrantes.
- Cuando faltan dos minutos antes de que se termine el tiempo la promotora/or les deja saber que el tiempo se acaba.
- Una vez terminado el tiempo de negociación y priorización de acciones se introduce la reflexión.
- Se pregunta al grupo de negociadoras cómo se sintieron durante el proceso, qué pensaban de lo que estaban haciendo.
- Luego se pregunta al grupo de observadoras, cuáles fueron sus percepciones, cuáles los elementos que ayudaron o impidieron el logro del consenso.
- Se priorizará entre todas las provisiones de los "miembros de la comunidad" y las posibles alternativas para superar la emergencia.
- Se reflexiona sobre la necesidad de la participación activa de todas, la organización y la solidaridad.
- La promotora o promotor deberá conectar el ejercicio con la experiencia real, con la práctica de cada una en la planificación y decisión de lo que hace nuestro grupo u organización en la actividad cotidiana.

Instrucciones para la Decisión Individual

Antecedentes

Usted es miembro de una comunidad distante donde viven diez familias que recientemente se están instalando. Por lo tanto, todavía no hay producción hortícola, ni de cereales, no se dispone de animales menores en cantidad suficiente y la fuente de agua está al otro lado de la quebrada. Así mismo, hay serias dificultades para comunicarse con los lugares donde se realizan las ferias. La comunidad decidió conformar una comisión de aprovisionamiento que cada mes viaje a la feria para comprar los siguientes artículos de primera necesidad: animales, velas, fósforos, gas, azúcar, sal, panela, manteca y arroz.

En este mes el único puente que sirve para cruzar la quebrada de docientos metros de profundidad está roto y no han podido llegar hasta el pueblo de la feria. El poder sobrevivir hasta que se restablezca la comunicación -situación que durará por lo menos dos semanas- depende de los artículos y víveres que todavía hay en la comunidad.

La lista de provisiones que todavía quedan en la comunidad son las siguientes: veinte zanahorias, cien metros de soga, treinta rábanos, una barra de jabón, dos martillos, dos sierras, un tanque con agua, un burro, una vaca, una linterna, tres rastrillos, veinte tablones, un zapapicos, tres velas, cinco cuyes, dos vigas, diez palitos de fósforos, un chancho, diez metros de cuerda gruesa.

Usted tiene que ordenarlos según su importancia y posibilidad de contribuir a la supervivencia alimentaria y a la reconstrucción del puente. Para esto, utilice la siguiente clasificación:

Vitales, son las provisiones que sirven para la sobrevivencia alimentaria del grupo.

Indispensables, son las provisiones que sirven para la reconstrucción del puente.

De apoyo. son las provisiones que sirven como soporte para la reconstrucción y la supervivencia.

Instrucciones para la "Discusión de los Miembros de la Comunidad"

Usted está en una situación de suma emergencia. Sus ideas y participación para la organización de la superviviencia y reconstrucción del puente es de vital importancia para lograr salir de la emergencia. Debe discutir y llegar a una solución concertada con su grupo para emprender las acciones.

Instrucciones para las Observadoras

Esta es una oportunidad para reflexionar sobre las contribuciones de cada miembro del grupo hacia el esfuerzo por lograr un consenso. Le sugerimos algunos aspectos posibles a observar en cada uno de "los miembros de la comunidad".

- Peleó su propia posición sin pensar en la reacción del grupo frente a sus ideas.
- Persistió en tratar de imponer puntos personales aún a costa de ignorar la posición de las otras personas.
- Cambió su posición con facilidad para evitar conflictos o no perder tiempo, pero no por razones de valor.
- Alentó la búsqueda de soluciones y se comprometió buscando formas de resolver las diferencias.
- Pareció molestarse por las diferencias de opinión, demostrando impaciencia. Se mostró preocupada porque no hubieran sensibilidades heridas.
- Se mostró lista para llegar a acuerdos sin cuestionar o examinar las razones de dichos acuerdos.
- Apoyó y reconoció a otras personas cuando cambiaron sus posiciones, dándoles apoyo en todo.
- Expresó dudas en cuanto a la capacidad del grupo para llegar a un acuerdo.

Materiales — Copias de las hojas de instrucciones suficientes para el grupo, lapiceros, papelógrafos y marcadores.

El puente

Objetivo — Este juego pone al grupo a realizar una tarea imaginaria que implica buscar una solución entre todas.

Mensaje — Esta dinámica tiene carácter recreativo para iniciar la jornada de formulación del reglamento del grupo de mujeres. Es propicio crear un clima de confianza mutua e introducir la reflexión sobre la importancia de aclarar cada paso de la vida del grupo, como un elemento que debe ser tomado en cuenta para el trabajo colectivo y organizado.

Procedimiento — Todas deben cruzar un río imaginario sin mojarse. Se les entrega a las participantes unas "piedras" -las hojas de papel- que son el medio para hacerlo. Deben colocar las piedras para cruzar y recogerlas para volver a cruzar el río.

Para empezar se dibuja el río. El ancho depende del número de participantes: si son ocho pueden ser diez metros. Se les entrega una piedra menos del número de participantes, todas empiezan en el mismo lado del río. La promotora/or explica que deben cruzar el río sin caerse en él, que todas deben llegar a la otra orilla y con todas las piedras. Esta actividad se debe hacer con un grupo de siete a diez personas; en el caso de grupos más grandes se puede dividir en varios subgrupos. Poder llegar a la otra orilla depende de la creatividad de las participantes.

Materiales — Hojas de papel suficientes para el número de participantes, cuerda o tiza para marcar el límite del río.

CAPITULO IV

ORGANIZACION DE LOS GRUPOS DE MUJERES

Promoción y fortalecimiento

En este capítulo se realizó una reflexión sobre lo que son las organizaciones de las mujeres y para qué son creadas. Así mismo, se detallaron guías para suscitar la reflexión sobre el tipo de organizaciones que existen y sus formas de funcionamiento. Hablamos de los miedos que tenemos al trabajar fortaleciendo o creando grupos de mujeres y de los recursos con que disponemos para fomentar la participación de las mujeres en los grupos organizados.

Bibliografía

Barbara Thomas et al. "Tools of Gender Analysis". A Guide to field methods for bringing gender into sustainable resource management. Program for International Development and Social Change. Clark University. 1993.

Meentzen, Angela: "Entre la Experiencia y la Ciencia. La Igualdad en la diversidad". Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán - Red Nacional Mujer Rural. Lima-Perú. 1993.

Rosero. Rocío. Protagonismo de la Mujer en el Levantamiento Indígena. Centro María Quilla - Red de Educación Popular entre Mujeres. Quito-Ecuador. 1992.

"Mejor, cuando es de a dos" El género en los proyectos de agua y saneamiento. Guía de Campo. Centro Internacional de Agua Potable y Saneamiento. Holanda. 1994.

ALFORJA, Programa Coordinado de Educación Popular. Técnicas participativas para la educación popular. Dimensión educativa. 1987. Santa Fe de Bogotá-Colombia.

Brown, Guillermo: "Qué tal si jugamos ... otra vez". Nuevas experiencias de los juegos cooperativos en la Educación Popular. Primera Edición. Publicaciones Populares. Caracas-Venezuela. 1987

Prieto, Daniel. "El Autodiagnóstico. Comunitario e institucional". Editorial Hvmanitas. Buenos Aires.1988.

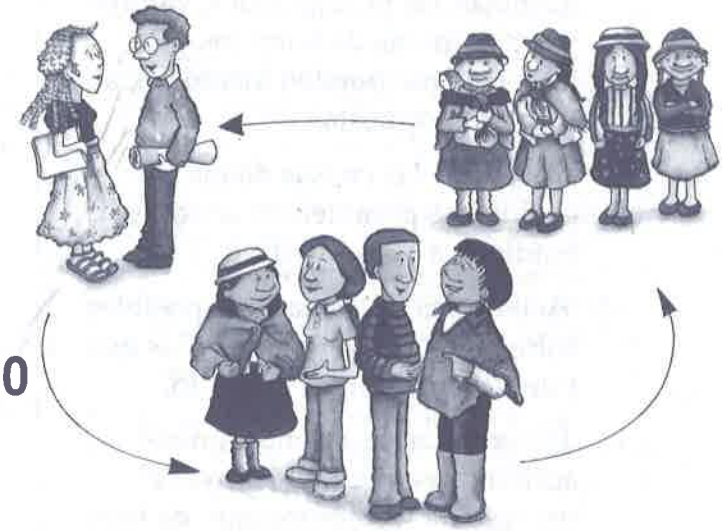
Lagarde Marcela. "Cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas. Colección Posgrado. Universidad Autónoma de México. Segunda Edición 1993.

UNICEF. Manual de Entrenamiento en Género. 1993.

FUNDETEC - UNICEF. Género e Identidades. Segunda edición. Ecuador 1994.

CAPITULO V

DESCUBRIENDO LA REALIDAD DE LAS MUJERES



Diagnóstico Participativo de género

¿Qué tipo de diagnóstico vamos a realizar?

"El diagnóstico es un acercamiento a la realidad que facilita un conocimiento básico sobre la situación de los grupos beneficiarios con los que se trabaja (...), es un conjunto de información ordenada sobre aquellos aspectos de la realidad que son prioritarios para poder definir mejor nuestros objetivos (...), no siempre llega a explicar las causas de los problemas, pero ayuda a identificarlos y a reconocerlos; también da pautas para entenderlos mejor y buscar sus soluciones"[1].

Dado el nivel de experiencia de las comunidades en la zona del Proyecto, lo que más nos conviene es realizar un *diagnóstico participativo con enfoque de género.*

El diagnóstico participativo de género se realiza en conjunto y por separado entre los/as promotores/as y la comunidad o grupo de mujeres. Se deberá acordar cómo cada grupo recoge y aporta una parte de la información para luego compartirla y analizar esos datos en conjunto. De esa manera es posible tomar en cuenta aspectos objetivos y subjetivos que pueden ser contrastados.

1. " Meentzen, Angela. Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Entre la Experiencia y la Ciencia. "La igualdad en la diversidad". Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán - Red Nacional Mujer Rural.1993.

El Diagnóstico Participativo de Género

Una de nuestras primeras tareas en las comunidades es identificar las necesidades de las mujeres en las líneas de acción del Proyecto. Puesto que se trata de un Proyecto con enfoque de género será necesario entonces desde el inicio contar con herramientas para trabajar en la definición de estas necesidades, con sus propios intereses, limitaciones y recursos.

El diagnóstico participativo con enfoque de género permite delimitar y definir el alcance del diagnóstico, introduciendo los temas que interesan: análisis y calendario de actividades por género, acceso y control de los recursos y beneficios por género. En este sentido el diagnóstico es una actividad importante pero puntual que acompaña otras actividades del grupo, por ejemplo las de reflexión y capacitación para el fortalecimiento y la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

El diagnóstico participativo de género prioriza las relaciones entre mujeres y hombres al interior de la familia, la organización y la comunidad rural.

Utilidad del diagnóstico participativo de género

Este tipo de diagnóstico nos permite:

- Conocer las características sociales y culturales más importantes del grupo de mujeres y la comunidad.
- Conocer las percepciones, valores y expectativas de hombres y mujeres, que pueden incidir en las futuras propuestas.
- Descubrir las causas de los problemas para definir acciones tendientes a resolverlas.
- Aclarar las necesidades y posibles soluciones de las mujeres a las que puede contribuir el Proyecto.
- Determinar las orientaciones y acciones tendientes a apoyar el proceso de fortalecimiento de los grupos de mujeres a través del conocimiento más sistemático de su realidad.
- Formular los micro-proyectos grupales y comunales.

¿Cuándo conviene hacer el diagnóstico participativo de género?

La única clave para saber cuándo se debe realizar el diagnóstico participativo de género *es cuando exista una relación de confianza entre las mujeres y los/as promotores*. Esto no es sencillo porque requiere de un trabajo educativo y organizativo previo, que ya lo hemos iniciado en la fase de promoción del Proyecto.

La experiencia nos enseña que *no es lo más aconsejable hacer diagnósticos en el inicio de las relaciones con las comunidades y con las mujeres*. Hay varias razones:

- No se sabe con qué datos comenzar y a qué aspectos limitar. Por querer saberlo todo no tenemos prioridades para la información.
- Es necesario preparar al grupo de mujeres y a las familias con las que se piensa intensificar el trabajo antes de iniciarlo.
- Los intereses y necesidades de las mujeres permanecen invisibles y para su identificación se requiere de tiempo y paciencia, no siempre vamos a poder reconocerlos inmediatamente.
- En los primeros contactos conviene crear condiciones para que las mujeres puedan manifestar sus opiniones libremente. Para esto hace falta un espacio que permita a las mujeres estar entre ellas mismas y otro, entre ellas y el agente externo. Estos espacios tienen que ser creados y legitimados *antes de iniciar el diagnóstico participativo de género*.
- Igualmente conviene crear condiciones para que participen y se manifiesten diversos tipos de mujeres: casadas, viudas, solteras, viejas, jóvenes, pobres o más acomodadas, alfabetas o analfabetas. Se hace difícil realizar entrevistas individuales cuando aún no hay confianza con los/as promotores. Esto también plantea la necesidad de tener un espacio suficientemente legitimado para realizarlas con calma.
- La realización del diagnóstico nos obliga a preguntar mucho y pedir información detallada que no siempre se comparte de buena gana. Sobre todo cuando los contactos son iniciales se requiere mucho tino, sensibilidad e intuición.

- Generalmente el diagnóstico tiende a ser más importante para el agente externo, que para la comunidad. Las presiones de tiempo y definición de líneas de acción y la formulación de los micro-proyectos son factores que requieren de un hábil manejo de los/as promotores frente a la población. Esto implica tener una estrategia de acoplamiento entre los tiempos institucionales y los tiempos de la comunidad o grupo, precisamente para no generar expectativas ni frustraciones.

Pasos Operativos para hacer el diagnóstico participativo de género

Existen técnicas clásicas como la observación, la recolección de datos estadísticos y la realización de encuestas puntuales sobre datos generales y técnicas participativas como la auto-observación e interacción, el diálogo, la reflexión individual y colectiva con las mujeres y sus esposos para hacer el diagnóstico participativo de género. El Proyecto ha optado por la combinación entre estos dos tipos de técnicas.

Si se quiere profundizar sobre ciclo de vida, de producción agropecuaria, niveles de pobreza u otros aspectos hay que desarrollar actividades que permitan completar la información.

El diagnóstico participativo de género requiere de la participación de toda la comunidad y de un trabajo de mayor profundidad con seis u ocho familias de la misma. Se sugiere planificar las actividades con estas familias, convivir con ellas por un tiempo -sin causar resistencias- logrando dialogar con cada miembro de la familia, participar de sus tareas, medir la duración y esfuerzo que representan, conocer entre otros aspectos, los tiempos aproximados, las fuentes de ingresos y su destino. Para la selección de las familias se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

- Una familia donde la mujer es jefa de hogar.
- Una familia en la que el hombre sea migrante.
- Una familia de recién casados.
- Una familia en donde la pareja de esposos tengan entre 35 y 50 años.
- Una familia de mayores.
- Una familia extensa.
- El nivel de tenencia de tierra debe representar las que tienen muy poca, poca y mediana extensión. Por ejemplo: una familia que tiene media hectárea, otra que posee dos hectáreas y por último una que tiene cuatro o cinco hectáreas.

Los resultados del diagnóstico participativo de género deben ser usados de la forma en que se propone en el primer capítulo. Es decir, deben ser devueltos a la comunidad de manera fácil y motivadora. El diagnóstico participativo de género debe sernos útil para formular los micro-proyectos, porque nos ayuda a clarificar los objetivos y metas, adecuar nuestras acciones y diseñar conjuntamente la Estrategia para la participación de las mujeres en la toma de decisiones y su Agenda de Capacitación teniendo en cuenta las diferentes áreas de acción que ofrece el Proyecto.

Los pasos operativos para hacer el diagnóstico participativo de género son ocho y se pueden realizar en un mes

Primer paso:	Revisar y ordenar la información básica obtenida hasta el momento sobre aspectos de género. Trabajo del equipo de promotores/ras en la oficina.
Segundo paso:	Reunión con el grupo de mujeres para definir qué información falta, cómo recogerla, seleccionar las seis u ocho familias y quién asumirá las responsabilidades de recolección de información.
Tercer paso:	Recolección de información básica sobre la comunidad, usando la guía de información básica en una reunión con los dirigentes mujeres y hombres de la comunidad.
Cuarto paso:	Investigar con las familias seleccionadas. Para cumplir con este paso se usarán la guía de análisis de actividades por género, el calendario de actividades, la guía de acceso y control de los recursos y el mapa de recursos de la parcela por género. Este paso será realizado en convivencia con las familias por una semana.
Quinto paso:	Organizar e interpretar la información que guarda relación con las acciones del Proyecto. Identificar y priorizar posibles intereses, necesidades y problemas, cambios deseados y otros. Trabajo del equipo de promotores/ras en la oficina, usando la guía de organización de la información.
Sexto paso:	Preparar los materiales educativos para la presentación de los resultados del diagnóstico participativo de género. Este trabajo lo realiza el equipo de promotoras/res en la oficina.
Séptimo paso:	Reunión con el grupo de mujeres para compartir los resultados de la interpretación, desarrollar una reflexión y priorizar intereses y necesidades, usando la guía de priorización propuesta.
Octavo paso:	Elaborar un documento que resuma la información según las áreas de interés del Proyecto. Trabajo del equipo de promotores/ras en la oficina .

Adaptado de Angela Meentzen. "Entre la Experiencia y la Ciencia. La Igualdad en la diversidad". Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán - Red Nacional Mujer Rural. Lima-Perú. 1993. p 220.

Guías para realizar el diagnóstico participativo de género

ANEXO Nº 10a

Guía de información básica

ASPECTOS GENERALES:

Comunidad _____ Parroquia _____ Cantón _____

LIMITES: Norte _____ Sur _____ Este _____ Oeste _____

Distancia a la cabecera cantonal: _____

Croquis -a mano alzada, guardando las proporciones del cantón ubicando los grupos de mujeres con los que están trabajando

ASPECTOS DEMOGRÁFICOS:

Población Total _____ Hombres _____ Mujeres _____

MIGRACIONES:

Lugares _____

Épocas _____ Tiempo de ausencia _____

Porcentaje de migrantes: Hombres _____ Mujeres _____

ESTRUCTURA ECONÓMICA

Tenencia de la tierra: Comunal _____ Hectáreas

Individual _____ Hectáreas en promedio

ASPECTOS SOCIALES:

ORGANIZACIÓN SOCIAL

Comunidad _____ Asociación _____ Cooperativa _____

Grupo de Mujeres _____ Formado: Si _____ No _____ Legalizado: Si _____ No _____

Historia del grupo de mujeres _____

Quién o qué instituciones les apoyó _____

Qué actividades han realizado _____

Experiencias positivas _____

Experiencias negativas _____

Resultados de proyectos anteriores _____

ANEXO Nº 10b

Número de integrantes del grupo de mujeres _____

Pertenecen a una organización de segundo grado Si _____ No _____

Proyectos en ejecución a nivel del grupo de mujeres _____

Situación actual del grupo (opinión de la promotora/or) _____

RELIGIÓN (en porcentajes)

Católica _____ Evangélica _____

TAREAS HABITUALES DE LAS MUJERES

EDUCACIÓN

Número de alfabetas _____ Número de analfabetas _____

ACTIVIDADES PRODUCTIVAS

Agrícola _____ Pecuaria _____ Artesanal _____ Comercial _____

PRINCIPALES CULTIVOS

EXPLOTACIÓN PECUARIA

ACTIVIDAD ARTESANAL MAS IMPORTANTE

RELACIONES DE PRODUCCIÓN

Mano de obra familiar _____ Jornales _____ Mingas _____ Prestamanos _____

COMERCIALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN

Local _____ Intermediarios _____ Feria cantonal _____ Provincial _____ Nacional _____

CRÉDITO

Han obtenido crédito Si _____ No _____ De dónde _____

ANEXO Nº 10c

INFRAESTRCUTURA DE SERVICIOS

VIAL

Disponen de:

Caminos vecinales Si _____ No _____

Vías de acceso a la comunidad Si _____ No _____

SERVICIOS COMUNALES

Disponen de:

Escuela: Si _____ No _____

Si disponen: cuántas aulas _____ Número de profesores _____

cuántos grados _____ Número de alumnos _____

Centro de salud: Si _____ No _____

Agua entubada: Si _____ No _____

Agua para riego: Si _____ No _____

Luz eléctrica: Si _____ No _____

Guardería infantil: Si _____ No _____

Taller artesanal: Si _____ No _____

Casa comunal/ de la mujer: Si _____ No _____

Iglesia: Si _____ No _____

Centro de acopio: Si _____ No _____

Tienda comunal: Si _____ No _____

Otros servicios locales: Si _____ No _____

Cuáles: _____

Otras infraestructuras comunales: Si _____ No _____

Especifique: _____

INSTITUCIONES QUE APOYAN

Locales _____

Gubernamentales _____

Religiosas _____

Privadas _____

Nacionales _____

Internacionales _____

Otros _____

NIVELES DE VIDA

ALIMENTACION

Tradicional _____ No tradicional _____ Mixta _____

ANEXO Nº 10d

SALUD Y SANEAMIENTO

Disponen de:

Letrinas: Si _____ No _____ Clase _____

Sistemas de agua: Si _____ No _____

Promotores de salud: Si _____ No _____

VIVIENDA

Propia _____ Alquilada _____ Prestada _____ Heredada _____ Tipo de construcción _____

_____ Material _____ Tamaño promedio _____

DOCUMENTOS DE SOPORTE

Se consideran los siguientes documentos y/o información:

- Escritura, acta de donación o contrato de comodato del terreno en favor del grupo de mujeres, en donde se ejecutará la obra de infraestructura
- Acta firmada de la Asamblea, en donde conste que el grupo de mujeres se compromete a cumplir a cabalidad los compromisos contraídos con el Proyecto
- Compromiso del grupo para ofrecer mantenimiento a la obra de infraestructura
- Acta de constitución de la organización de base (comunidad, asociación, grupo de mujeres legalizado)
- Acta de constitución de la directiva del grupo (grupos no legalizados)
- Compromiso del grupo sobre la contraparte grupal o comunal para con el Proyecto (se requerirá que sea con las firmas del grupo y del cabildo)
- Otros cuando el caso amerite

DATOS ESPECÍFICOS SOBRE LAS MUJERES DEL GRUPO

Cuántas mujeres conforman el grupo _____

Estado civil: Número de casadas _____ Número de solteras _____

Grupos de edad: menores de 20 años _____ de 20 a 30 años _____ de 30 a 40 años _____

de más de 40 años _____

Ciclo de vida: cuántas son madres _____ cuántas son hijas _____ cuántas son abuelas _____

Instrucción: número de alfabetas _____ ¿hasta qué grado han estudiado? _____

Número de analfabetas _____

Edad y sexo de los hijos:

De 1 a 3 años _____ Hombres _____ Mujeres _____

De 4 a 6 años _____ Hombres _____ Mujeres _____

De 6 a 12 años _____ Hombres _____ Mujeres _____

Número de esposos que migran: _____ A qué lugar _____

A qué trabajo _____

Número de padres que migran: _____ A qué lugar _____

A qué trabajo _____

Número de familias nucleares _____

Número de familias ampliadas _____ En cuántas familias son parientes del esposo _____

En cuántas son parientes de la esposa _____

ANEXO N° 11a

Guía de actividades por género

Actividades Reproductivas (marcar con una X)				
Actividad	Hombres	Mujeres	Hijos	Hijas
Recolección de leña				
Recolección de agua				
Preparación de alimentos				
Cuidado de los niños				
Aseo de los niños				
Lavado de ropa				
Costura de ropa				
Aseo de la casa				
Almacenamiento y procesamiento de alimentos				
Socialización de los niños*				
Aseo de utensilios de cocina				
Cuidado de enfermos				
Reparación de la casa				
Construcción de herramientas				
Mantenimiento de herramientas				
Compra de ropa				
Compra de herramientas				
Compra de insumos agropecuarios				

Actividades productivas (marcar con una X) Agricultura				
Cultivo 1	Hombre	**Mujer**	Hijos	**Hijas**
Preparación del suelo				
Siembra				
Deshierbe				
Aporque				
Tratamientos fitosanitarios				
Cosecha				

ANEXO Nº 11b

Clasificación				
Comercialización y/o distribución				
Cultivo 2	Hombre	**Mujer**	**Hijos**	Hijas
Preparación del suelo				
Siembra				
Deshierbe				
Aporque				
Tratamientos fitosanitarios				
Cosecha				
Clasificación				
Comercialización y/o distribución				

Cría de animales				
Animales menores (incluye aves de corral y subproductos)				
1	Hombre	**Mujer**	Hijos	Hijas
Alimentación				
Limpieza				
Manejo				
Comercialización y/o distribución				
2	**Hombre**	Mujer	Hijos	Hijas
Alimentación				
Limpieza				
Manejo				
Comercialización y/o distribución				
Animales mayores				
1	**Hombre**	Mujer	Hijos	Hijas
Alimentación				
Pastoreo				
Sogueo				
Limpieza				
Ordeño				
Sanidad				
Abrevar				
Comercialización y/o distribución				

ANEXO N° 11c

2	**Hombre**	**Mujer**	**Hijos**	Hijas
Alimentación				
Pastoreo				
Sogueo				
Limpieza				
Ordeño				
Sanidad				
Abrevar				
Comercialización y/o distribución				

Actividades comunales (marcar con una X)				
Actividad	Hombre	Mujer	Hijos	**Hijas**
Mingas				
Reuniones				
Fiestas				
Duelos				
Comité de padres de familia				
Gestiones				
Directiva				
Artesanía	**Hombre**	**Mujer**	Hijos	Hijas
Esquila				
Adquisición de lana				
Lavado y escarmenado				
Hilado				
Tejido				
Comercialización y/o distribución				

* Socialización de los niños se refiere a las actividades relacionadas con el apoyo a tareas escolares, participación de los adultos en los juegos de los niños, enseñanza de normas de comportamiento

(Tomado de Arguello Silvia, Jácome Susana, Moncayo Ramos Gilberto en Proyectos de Desarrollo. Guía para extensionistas y promotores. "De la Teoría a la Práctica". CEDA. Quito - Ecuador. 1995)

Guía el mapa de recursos por género

El mapa de recursos por género grafica en forma clara cómo los distintos usos del suelo al interior de la parcela definen la división del trabajo (T), el control (C) y la responsabilidad (R) de los distintos miembros de la unidad familiar.

Estas distinciones son importantes para diseñar las actividades del Proyecto.

Este mapa se elaborará con cada familia seleccionada después de las entrevistas, realizando preguntas sobre el trabajo, el control y la responsabilidad de cada miembro con respecto a las actividades productivas y reproductivas. A partir de estos 6 u 8 mapas podremos visualizar la parcela tipo de la comunidad[1].

El siguiente es un ejemplo:

1. Adaptado de Balarezo, Susana. Guía Metodológica para incorporar la dimensión de género en el ciclo de proyectos forestales participativos.Quito-Ecuador, 1995.

Mapa de recursos por género

T: Trabajo
C: Control
R: Responsabilidad
♂ Hombre
♀ Mujer

ANEXO Nº 12

Guía del calendario de actividades por género

Actividad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Papa												
Maíz	X	O	*									
Trigo												
Cebada												
Hortaliza												
Riego												
Pastoreo animales mayores												
Alimentación animales menores												
Construir y reparar la casa												
Cocina												
Cuidar niños												

X: hombre adulto
O: mujer adulta
*: ambos
PT: prepara terreno
S: siembra
D: deshierbe
C: cosecha

(Tomado de Meentzen, Angela: Manual para Promotores de Proyectos con Mujeres Rurales. Entre la Experiencia y la Ciencia. La igualdad en la diversidad. Flora Tristán, Centro de la Mujer Peruana-Red Mujer Rural. Lima-Perú 1993. Fuente: Feldstein y Poats, 1990).

ANEXO Nº 13

Guía de acceso y control de los recursos y beneficios

RECURSOS	Acceso		Control	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Tierra				
Agua				
Equipos/herramientas				
Capital (dinero)				
Insumos				
Comercialización/transporte				
Conocimientos: Información				
Instrucción				
Capacitación				
Tecnologías				
Crédito				
Beneficios: Ingresos				
Producción agrícola				
Producción pecuaria				
Producción doméstica				
Poder /prestigio				
Trabajo asalariado				

En el espacio en blanco coloque una X según sea el caso.
Acceso significa que existe libertad legal o cultural para usar el recurso.
Control significa decidir cómo utilizar el recurso.

(Adaptado de Meentzen, Angela: Manual para Promotores de Proyectos con Mujeres Rurales. Entre la Experiencia y la Ciencia. La igualdad en la diversidad. Flora Tristán, Centro de la Mujer Peruana-Red Mujer Rural. Lima-Perú 1993. Fuente: Feldstein y Poats).

ANEXO Nº 14

Guía para la organización de la información

- Características de la comunidad y de las familias.
- Características de las actividades económicas
- Características de las condiciones de vida
- Problemas identificados
- Problemas que afectan a los hombres
- Problemas que afectan a las mujeres
- Problemas relacionados con las líneas de acción del Proyecto

(Adaptado de Balarezo, Susana: Guía metodológica para incorporar la dimensión de género en el ciclo de proyectos forestales participativos. DFPA-FAO-FTPP. Quito-Ecuador, 1994)

ANEXO Nº 15

Priorización de problemas

CARTELERA DE PRIORIZACION					
Problemas	¿A quién afecta?	¿Cómo afecta?	Causas Posibles	Soluciones	Recursos
Falta de un lugar apropiado para las actividades del grupo de mujeres	A las mujeres	- Pérdida de tiempo - Desorganización - Pérdida de ingresos	- Falta de valoración de las actividades de las mujeres	Construir la casa de la mujer	- Materiales y mano de obra del grupo de mujeres - Contraparte del Proyecto
1					
2					
3					
4					
5					

(Tomado de Carrasco Sierra, Freddy Mercedes. Manual de Capacitación para Técnicos y promotores de desarrollo. Acceso de género y desarrollo rural. Serie de Capacitación a Distancia. Ministerio de Bienestar Social (ISSDR) y (FAO/Holanda) IICA. Quito-Ecuador 1991)

CAPITULO V

DESCUBRIENDO LA VIDA DE LAS MUJERES
Diagnóstico participativo de género

En este capitulo analizamos lo que es un diagnóstico participativo de género, la utilidad y los elementos más importantes. Además, presentamos los pasos operativos e instrumentos metodológicos para llevarlo a cabo.

Bibliografía

Meentzen, Angela. Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Entre la Experiencia y la Ciencia "La Igualdad en la Diversidad". Flora Tristán. Red Mujer Rural. Lima-Perú, 1993.

Arguello Silvia, Jácome Rosario, Moncayo Ramiro. Guía para extensionistas y promotores. "De la Teoría a la Práctica". Género en Proyectos de Desarrollo. CESA. Quito - Ecuador, 1995.

Camacho, Gloria- Prieto, Mercedes. Manual de Capacitación para Técnicos y promotores de desarrollo "Análisis de género y desarrollo rural". Serie de Capacitación a Distancia. Ministerio de Bienestar Social (SSDR y DINAMU) e IICA. Quito-Ecuador, 1995.

Balarezo, Susana. Guía metodológica para incorporar la dimensión de género en el ciclo de proyectos forestales participativos. DFPA-FAO-FTPP..Quito-Ecuador, 1994.

CAPITULO VI

FACILITANDO LA DECISION DE LAS MUJERES

Formulación de micro-proyectos grupales y comunales

Tanto en la definición como en la ejecución de los micro-proyectos, la forma cómo se analiza la situación de las mujeres a nivel individual, grupal y en la estructura comunal es decisiva para el éxito del trabajo. Un buen diagnóstico participativo con enfoque de género es el punto de partida.[1] Debemos tener presente que nuestro Proyecto tiene cuatro líneas de trabajo para los micro-proyectos grupales y comunitarios:

- Capacitación socio-organizativa y técnica
- Infraestructuras de base
- Pequeños proyectos productivos
- Comités de Ahorro y Crédito Popular gestionados por los grupos de mujeres

Objetivos y estrategias de los micro-proyectos

Los objetivos de los micro-proyectos

Los micro-proyectos tienen varios propósitos. En su conjunto, desean dar respuestas a las realidades que viven las mujeres rurales, pero dependiendo de su orientación responden a los intereses de los grupos de mujeres.

La mayor dificultad para delimitar con claridad los intereses de las mujeres es su determinación a partir solamente de su rol materno. Esto permite aceptar con mucha facilidad y sin actitud crítica, propuestas de beneficio para la familia asumiéndolas automáticamente como reivindicaciones y conquistas para las mujeres, por esto la importancia de distinguir entre las necesidades prácticas y estratégicas de género, al formular los micro-proyectos.

Algunos micro-proyectos desean generar ingresos como una manera de mejorar el nivel económico de las familias pobres; otros responden a la necesidad de servicios de los grupos, como por ejemplo: agua, salud, saneamiento, infra-estructura social y productiva; en otros casos, es elevar el nivel nutricional de las familias lo más importante. Para el nuestro, *las mujeres no son mediadoras de micro-proyectos que favorecen a la comunidad sino que son protagonistas de un proceso de fortalecimiento personal y colectivo*, donde es indispensable que el conjunto del micro-proyecto responda a las necesidades e intereses prácticos de las mujeres y al mismo tiempo a sus necesidades estratégicas.

---

1. En este manual hemos dedicado el capítulo V al "diagnóstico participativo con enfoque de género" por lo tanto no repetiremos en éste, los elementos comunes de la investigación específica para definir los micro-proyectos.

2. Este capítulo está escrito con base en el trabajo de Guillén, R. y V, Kwant. Ganarse la vida y el respeto. Módulo de Capacitación. Red Nacional Mujer Rural Flora Tristán. Lima-Perú. 1991.

   Cristina Espinoza. "Sistemas de Producción, género y desarrollo" en Estrategias de Desarrollo. Intentando Cambiar la Vida. Lima. 1993.

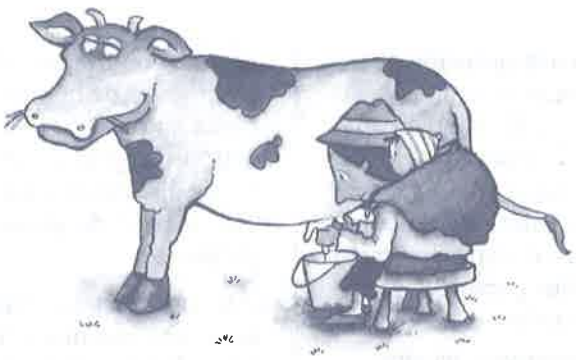
Estrategias de los micro-proyectos

Para la definición de los micro-proyectos de carácter productivo es importante tener en cuenta la vocación agro-silvo-pastoril y artesanal de la zona y la comunidad como base principal. Sólo a partir de esta condición será posible potenciar las habilidades y recursos existentes, mejorar la producción y la productividad, así como actuar en la esfera de la distribución de los productos mediante el fortalecimiento de la comercialización.

Para la definición de los micro-proyectos de carácter socio-organizativo se debe tener en cuenta el grado de cohesión del grupo de mujeres y las necesidades e intereses expresados por el grupo, en este ámbito.

A continuación presentamos tres posibles estrategias de los micro-proyectos:

En la estrategia de *generación de ingresos* los micro-proyectos se dirigen a actividades que requieren habilidades en el sector artesanal, agrícola y pecuario: pequeños huertos, crianza de especies menores, tejidos de fibras y trabajos en arcilla que pueden generar utilidades. Se formulan sobre la base del reconocimiento que las mujeres tienen necesidad de ingresos económicos pero se les sigue viendo como complementarios a los del esposo. Además estas actividades se proponen como complemento a las responsabilidades domésticas.



El objetivo de este tipo de estrategia es brindar recursos económicos a la mujer para el óptimo cumplimiento de su rol de madres y así mejorar sus actividades de crianza y cuidado de los hijos. Los efectos negativos de este tipo de estrategia se ven en que las actividades originadas por estos proyectos casi no pueden generar ingresos, pues en su mayoría no logran ser lucrativas. En muchos casos se conducen sin planificación precisa y con pocos recursos financieros. Esto produce falta de materiales e insumos, de crédito, de organización, de capacitación administrativa y de mecanismos de comercialización. Por estas razones las mujeres se ven obligadas a combinar las actividades de esos proyectos con las de reproducción y con otras que les permitan ganar algo más para sostener cotidianamente a sus familias, lo que recarga sus tareas.

El efecto positivo de esta estrategia es brindar la oportunidad para que las mujeres mejoren sus tareas reproductivas y encuentren un equilibrio con las actividades que generan ingresos. Por otra parte, las actividades de capacitación que reúnen a las mujeres dan la posibilidad de tomar iniciativas productivas.

La estrategia de *integración al sector productivo* está dirigida al entrenamiento en habilidades para aumentar la producción, mejorando los procesos de organización, administración, el uso de tecnologías y el empleo del crédito. Esta estrategia la encontramos con agricultoras en pequeña escala y con conductoras de pequeñas industrias o comercios.

Esta estrategia nace con los supuestos de que las mujeres tienen capacidades sub-utilizadas y que por lo tanto su integración es útil para reforzar la economía nacional. Por otro lado, si las mujeres no se integran a la producción aumentará la diferencia de poder entre hombres y mujeres, en cuanto las mujeres inviertan sus ganancias en el hogar ello beneficia a las nuevas generaciones.

El objetivo de esta estrategia es aumentar la producción familiar a nivel comunal y regional, agregando el aporte de la mujer al trabajo productivo. Sin embargo, esta estrategia supone que las actuales actividades productivas y reproductivas que realiza la mujer no redundan en beneficio del desarrollo nacional y no consideran que sea un problema para la mujer el incremento de trabajo y las nuevas responsabilidades.

Los efectos negativos de este tipo de trabajo es que aumentan la jornada de trabajo para la mujer, pues no se acompañan de cambios en la distribución de las tareas domésticas; así mismo, aumentan la segregación de género en el trabajo del sector productivo asalariado, en la medida que las mujeres se concentran sólo en ciertos sectores productivos que por lo general no son bien remunerados; las mujeres más pobres no reciben atención, no son consideradas por falta de documentos, garantías, educación o por desinformación.

Los efectos positivos están en que las mujeres pueden contar con recursos económicos importantes. Se acostumbran a métodos de producción modernos, a técnicas de comercialización y se incentivan a realizar actividades más rentables; pueden lograr más autonomía económica dentro

de su hogar y en otros niveles de la sociedad y satisfacer sus necesidades y las de sus familias; a nivel familiar pueden cambiar las relaciones de poder porque aportan gran parte de los ingresos y dependen menos de los familiares masculinos para su sobrevivencia; las mujeres con más poder, pueden también tener más influencia en las estructuras económicas y políticas a nivel local, regional y nacional, espacios que generalmente son dominados por los varones.

La *estrategia de desarrollo autónomo* se dirige a crear condiciones para generar cambios en las relaciones de género, en la ideología, la sexualidad, la división del trabajo y la legislación. Sus actividades se orientan a impulsar la organización de las mujeres y a la toma de conciencia sobre los diferentes problemas sociales y centran su atención en las relaciones de género.

Esta estrategia nace con el supuesto de que las mujeres no tienen suficiente poder para influir en el desarrollo, debido al incremento de la desigualdad social de clase y de género. Las más pobres tienen menor influencia en la dirección y realización de proyectos.

Los objetivos que persigue son cambiar las relaciones de género y con esto posibilitar mejores condiciones para las mujeres; lograr el acceso a recursos económicos, servicios, provisiones y llegar a niveles de decisión; decidir y disponer de sí mismas y organizarse autónomamente o como parte de organizaciones integrales; cambiar la ideología de la relación entre hombre y mujer a nivel familiar y social; llegar al autorespeto y respeto de los hombres a las actividades de las mujeres.

Las dificultades con que se tropieza esta estrategia es que las mujeres son vistas como un grupo homogéneo con intereses comunes y sin diferencias mayores. Las contradicciones de raza, etnia, cultura o religión se subordinan a las contradicciones de género; por otro lado, para muchas mujeres son prioritarias otras necesidades sobre las de género.

Los efectos negativos son que se pueden reproducir relaciones de poder entre mujeres, basadas en diferencias de clase, etnia y así crear nuevas formas de dependencia escondidas trás las contradicciones de género. El liderazgo puede ser ejercido entonces por los grupos étnicos o por clases dominantes; destruir el viejo sistema de relaciones basado en la superioridad del hombre puede tener consecuencias negativas para las mujeres si es que no se logran desarrollar paralelamente, alternativas sociales y un crecimiento personal.

Los aspectos positivos tienen que ver con que pueden brindar la oportunidad para intercambiar experiencias y reconocer formas internas de opresión por medio de la organización basada en intereses comunes de género; otorga posibilidades de presencia política y poder para las mujeres, facilitando cambios en su favor en la legislación, empleo, educación, derechos civiles y familiares, sexualidad, entre otros; da probabilidades para exigir servicios y abrir caminos de participación activa de las mujeres en el desarrollo; otorga condiciones para romper estructuras tradicionales de dominio[3].

Es posible que nos enfoquemos en una de estas estrategias o en las tres dependiendo de la vocación de la zona y de las habilidades y potencialidades de las mujeres.

Criterios para garantizar el éxito de los micro-proyectos

Los criterios son un conjunto de pautas que nos dicen cuáles deben ser las normas con las cuales se formulan los micro-proyectos.

- Que incluya la capacitación y formación como un elemento permanente.
- Que el grupo de mujeres con el que se va a trabajar esté bien organizado.
- Que el micro-proyecto sea planificado teniendo en cuenta las necesidades prácticas y estratégicas de género, garantizando el acceso, uso y control de los recursos por parte de las mujeres.
- Que utilice e integre los conocimientos tradicionales de las mujeres y los hombres de la comunidad.
- Que las tecnologías a ser usadas en la ejecución de los micro-proyectos estén al alcance de las

mujeres y recuperen los conocimientos tradicionales de la comunidad.

- Que en la formulación de objetivos y actividades se tenga en cuenta el alivio a la sobrecarga de trabajo de las mujeres.
- Que el micro-proyecto sea factible de llevar a cabo.
- Que todas las actividades de administración y mantenimiento de los diferentes tipos de micro-proyectos no discriminen a las mujeres ni reproduzcan la división sexual del trabajo, aun cuando sea formulado en base a actividades tradicionales.
- Que se determine con claridad la contraparte del grupo de mujeres y de la comunidad.
- Que los promotores y promotoras tengan siempre en cuenta que las actividades desarrolladas en los micro-proyectos tienen como objetivo estratégico el fortalecimiento de la participación en la toma de decisiones y de la organización de las mujeres.
- Que mujeres y hombres acepten libre y voluntariamente participar en las labores del micro-proyecto.
- Que tanto el grupo de mujeres como la comunidad, perciban el micro-proyecto como un trabajo y no como una extensión de las labores domésticas.
- Que los objetivos de los micro-proyectos sean claros y las metas definidas, alcanzables.

A veces se cree que las actividades tradicionales de las mujeres, no son las más idóneas para formular el micro-proyecto. Esto no es cierto. Este tipo de actividades son un vehículo muy importante para el fortalecimiento de la organización.

Pautas metodológicas par la formulación de micro-proyectos

Identificación y priorización de problemas

El diagnóstico participativo de género ha permitido ubicar los principales problemas de las mujeres y ordenarlos según su importancia. Esta identificación está influenciada por la percepción que tengamos del rol de la mujer en la familia, en la comunidad y en las estrategias de desarrollo que nos proponemos ejecutar. Es necesario un esfuerzo analítico para ir más allá de lo aparente, detectar los diferentes grupos de problemas y descubrir y evidenciar las relaciones que se producen entre ellos.

En los proyectos de promoción con la mujer, más que en otros, necesitamos que las propias mujeres participen en la identificación de prioridades de sus problemas. Los resultados del diagnóstico y el acompañamiento que realicemos al grupo en la reflexión para la toma de conciencia de sus necesidades y alternativas, facilitarán el proceso. Es necesario tener en cuenta el contexto comunal en la priorización de problemas y además, es de suma importancia saber diferenciar las necesidades prácticas y estratégicas del grupo de mujeres con las que se formula el micro-proyecto.

Formulación de objetivos y metas dirigidos a crear cambios en las relaciones entre hombres y mujeres.

La claridad en la identificación de problemas ayudará en la formulación de objetivos. Los objetivos de los micro-proyectos deben estar orientados a posibilitar cambios en las relaciones de género, pero deben partir de la situación actual de las mujeres para desarrollar propuestas realistas y concretas. Así mismo, deben servir para orientar el trabajo, delimitarlo y posibilitar su evaluación.

En la formulación de objetivos deben tomarse en cuenta todas las variables que el diagnóstico participativo con enfoque de género maneja, cuidando siempre que el micro-proyecto fortalezca la organización o grupo de mujeres.

Programar metas ayuda a organizar nuestras actividades y a trazar el camino para su ejecución, facilitando la evaluación del trabajo. Las metas se planifican siguiendo criterios de tiempo, espacio, número de beneficiarias directas e indirectas, secuencia de pasos, entre otros. A continuación presentamos un ejemplo de objetivos específicos y metas de un micro-proyecto formulado desde el "Proyecto de Desarrollo de la Mujer Rural" para la construcción de la casa de la mujer y tienda comunal en la comunidad de Chimbalaunag, cantón Chunchi, para la organización de mujeres "Santa Teresita":

Micro-proyecto para la construcción de la casa de la mujer y tienda comunal de la organización de mujeres Santa Teresita de la comunidad de Chimbalaunag, en el cantón Chunchi

Objetivos específicos	Metas
Potenciar el desarrollo y fortalecimiento de la Organización de Mujeres de Chimbalaunag.	Al final del período de intervención del Proyecto las 38 mujeres que conforman el grupo de mujeres "Santa Teresita" estarán formadas en aspectos socio-organizativos, con un 50% de sus miembros en capacidad de continuar con la organización debidamente desarrollada y fortalecida.
Disminuir la carga horaria de trabajo de las mujeres de Chimbalaunag. Crear un espacio de encuentro, reunión y solidaridad entre mujeres.	Al final de la construcción de la obra de infraestructura y de la primera dotación de la tienda comunal, cada mujer del grupo "Santa Teresita" tendrá un ahorro de 12 horas semanales de trabajo.
Potenciar y reforzar el poder de decisión de las mujeres en los espacios formales.	Se tendrán dos reuniones de capacitación socio-organizativa y contable al mes, potenciando los espacios propios del grupo de mujeres, su capacidad de liderazgo y toma de decisiones.
Que la organización de mujeres de Chimbalaunag cuente con una casa propia para sus actividades, con productos de primera necesidad en la propia comunidad y que estén capacitadas para una buena gestión y administración de su tienda y de su organización.	Al finalizar 1995 la casa de la mujer estará construida convirtiéndose en un espacio de fortalecimiento de las actividades sociales, culturales, organizativas y artesanales del grupo.

Definición de las actividades del micro-proyecto y organización del grupo de mujeres

Formular claramente los objetivos sin abarcar demasiadas generalidades y proponiéndose metas reales, ayuda a definir las actividades.

Para definir las actividades del micro-proyecto es necesario partir de las posibilidades de las mujeres en términos de tiempo, disponibilidad, interés, recursos, entre otros. A veces se planifican actividades que cumplen con los requisitos institucionales pero se descuidan las necesidades e intereses de las mujeres.

Si nuestro interés es fortalecer la organización y la participación de las mujeres en la toma de decisiones, la planificación debe incluir actividades de carácter organizativo, formativo y de capacitación, además de desarrollar una experiencia modelo de organización de un micro-proyecto en cada una de las áreas propuestas, que permita hacer visible su existencia y aporte en la comunidad. Si el interés planteado es permitir que las mujeres obtengan ingresos económicos, en la planificación se especificarán algunas actividades tendientes a producir bienes y venderlos. Del mismo modo, si por ejemplo, el interés es realizar obras de infraestructura básica se tendrán en cuenta actividades que integren a las mujeres en todas las fases del proceso. *En ambos casos se incluirán actividades de formación y capacitación socio organizativa y técncia.*

Las actividades deben ayudar a abrir nuevos caminos para lograr otros objetivos relacionados con la búsqueda del mejoramiento de la posición de las mujeres en la familia y comunidad. La interacción entre equipo promotor y grupo de mujeres debe dar espacio al replanteamiento de actividades cuando el seguimiento y evaluación señalen su necesidad.

El proceso de formulación del micro-proyecto culmina con la delimitación de responsabilidades que asumen las integrantes del grupo para la ejecución del mismo. Para esto es necesario:

- Distribuir actividades, responsables y tiempos, al interior del grupo de mujeres.
- Establecer las responsabilidades de la comunidad frente al grupo de mujeres en la ejecución del micro-proyecto. Por ejemplo: la comunidad cede en comodato la casa comunal para las actividades del grupo de mujeres por un tiempo determinado, aporte de mano de obra no calificada y materiales del medio.

- Determinar con claridad las contra-partes de la comunidad, del grupo de mujeres y del Proyecto.
- Determinar cuáles son los posibles riesgos: si no hay mercado asegurado, si la tecnología es de difícil acceso, entre otros.
- Determinar quiénes producen, en qué cantidades; por día, semana o mes.
- Determinar quién vende los productos y en dónde.
- Determinar quién o quiénes son responsables de la administración y gestión de los fondos en el grupo de mujeres.
- Determinar cómo se distribuyen las ganancias.
- Hacer los documentos que garanticen el control, uso y debido mantenimiento de los recursos que se van a utilizar en el micro-proyecto: tenencia de la tierra, propiedad de la maquinaria, mobiliarios, equipos, herramientas, obras infraestructurales construidas, entre otras.
- Establecer por escrito un acta de compromiso donde la directiva del grupo de mujeres garantice el apoyo al micro-proyecto.
- Hacer el convenio entre el grupo de mujeres y el Proyecto para la ejecución del micro-proyecto.
- Hacer los contratos que fueren necesarios con personas, instituciones y organizaciones para la ejecución del micro-proyecto.

Pasos operativos para la formulación de micro proyectos

Los pasos operativos para la formulación de los micro-proyectos son seis y se pueden realizar en un mes

Primer paso:	Análisis de la situación o diagnóstico. En este paso se recogen los resultados del diagnóstico participativo de género y se analizan los aspectos relacionados específicamente con las líneas de acción del Proyecto. Trabajo de oficina del equipo de promtores/ras.
Segundo paso:	Reunión con el grupo de mujeres para identificar y priorizar los problemas, teniendo en cuenta los criterios de formulación de los micro-proyectos. Usando la guía "Remover obstáculos".
Tercer paso:	Reunión con el equipo técnico del Proyecto para poner en común los resultados obtenidos con el grupo de mujeres y definir cuáles son los problemas con los que se va a trabajar.
Cuarto paso:	Reunión con el grupo de mujeres para discutir y formular los objetivos y metas del micro-proyecto, dirigidos a crear cambios en las relaciones entre hombres y mujeres, usando el ejemplo de objetivos específicos y metas que se encuentra en el punto 4.2 de este capítulo.
Quinto paso:	Reunión con el grupo de mujeres para seleccionar las actividades y organizar el trabajo colectivo. Usando la guía "¿Cómo ir de aquí hasta allá?
Sexto paso:	Elaboración del documento del micro-proyecto por el equipo técnico, validación del mismo por las promotoras/res con los grupos de mujeres, elaboración y firma del convenio y entrega al grupo.

Guías de trabajo grupal para la formulación de los micro-proyectos

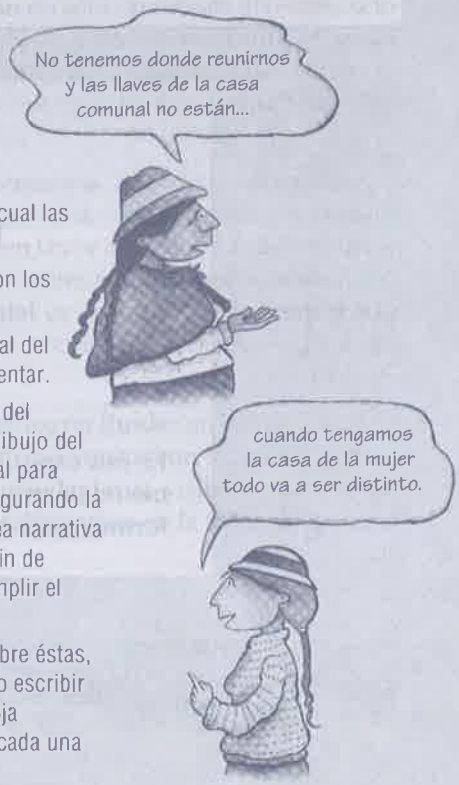
Remover Obstáculos

Objetivo Ubicar los problemas al interior de un grupo o un trabajo. Permite hacer una mejor planificación del trabajo al ver con qué elementos se cuenta y qué dificultades hay que enfrentar.

Procedimiento

- Basándose en las necesidades presentadas por el grupo de mujeres, se prepara material que apoye la identificación de problemas y posibles soluciones. Para esto la promotora/promotor pueden preparar un listado a partir de los resultados del diagnóstico participativo de género.
- Se prepara de antemano una serie de preguntas básicas que permitan reflexionar sobre cada uno de los problemas y los obstáculos que tendrían que superar. Ya sea en forma individual o en grupos se responderá honesta y críticamente las preguntas.
- Los grupos o personas escriben en las hojas de papel sus opiniones. Una opinión por hoja.
- Se hace una clasificación de hojas. Empezando por la primera pregunta y así sucesivamente.
- Una vez clasificada una pregunta, se ve cuál es el obstáculo central y se repite el mismo procedimiento con las restantes.
- Luego se pasa a sugerir posibles soluciones a los obstáculos centrales.
- Es importante que la promotora/promotor fomente la discusión, aclaración y sustentación de las propuestas y problemas que se plantean
- La promotora/or debe potenciar en forma creativa la participación de las mujeres analfabetas.

Materiales
- Hojas de papel y lápices suficientes
- Marcadores y papelógrafos
- Cinta adhesiva.



¿Cómo se llega desde aquí hasta allá?

Objetivos Identificar los pasos necesarios en el proceso por medio del cual las mujeres rurales organizan su micro-proyecto.

Determinar las actividades que deben realizar para cumplir con los pasos del proceso de organización.

Procedimiento Para realizar esta actividad se seleccionará la idea inicial y final del micro-proyecto que el grupo de mujeres ha decidido implementar.

- Cada grupo recibe dos dibujos o ilustraciones, un dibujo del comienzo y otro del final de la historia, por ejemplo: un dibujo del grupo de mujeres esperando las llaves de la casa comunal para poder reunirse y otro donde el grupo de mujeres está inagurando la casa de la mujer. La tarea consiste en desarrollar una línea narrativa que explique cada paso que las mujeres necesitan dar a fin de tomar decisiones para organizar su micro-proyecto y cumplir el objetivo "construir la casa de la mujer", por ejemplo.
- Cada grupo recibe a su vez, hojas de papel en blanco. Sobre éstas, el grupo deberá (preferentemente) hacer una ilustración o escribir varias palabras para indicar qué cosa va a hacer. Cada hoja representará un paso en el proceso, debiendo mostrar a cada una las actividades a realizar.

Los pasos deberán mostrar también dónde o a qué fuentes la mujer o mujeres deben consultar o pedir apoyo para llevar a cabo las actividades.

- Se trata de crear un proceso "ideal" que ponga de manifiesto la forma óptima en que deben ser organizados los pasos y la actividades de un micro-proyecto.
- Los grupos tienen 25 minutos para crear su historia. Deben elegir una representante para que luego narre la historia en plenaria. Así mismo, deberán pegar con cinta adhesiva las hojas en la secuencia narrativa que corresponda sobre un papelógrafo u hoja de gran tamaño.
- Cada grupo cuenta su historia. Mientras lo están haciendo, una de las promotoras/res deberá ir tomando notas en una hoja de papel, de los medios y fuentes de consulta y apoyo mencionados.
- Ideas para la discusión:
  * ¿Qué formas de aproximación al tema o estrategias utilizaron los pequeños grupos?
  * ¿Cuáles son los datos más importantes a tener en cuenta para tomar decisiones sobre los pasos a seguir para organizar el micro-proyecto?
  * ¿Existe alguna cronología u orden para brindar o buscars información y apoyo? ¿El proceso de decisión ocurre en fases?
  * ¿Cuál es para las mujeres la información y apoyo más difícil de obtener?
  * ¿Hasta qué punto la experiencia de las participantes influye en el desarrollo de las historias?

Materiales

La ilustración de comienzo y final para la "historia incompleta" para cada pequeño grupo.

Diez hojas de papel en blanco o tarjetas para cada grupo.

Marcadores, lapiceros, lápices o crayones para cada grupo.

Cinta adhesiva.

CAPITULO VI

FACILITANDO LA DECISION DE LAS MUJERES
Formulación de micro-proyectos grupales y comunales

En éste capítulo se plantean los objetivos, estrategias, criterios, pautas metodológicas, pasos operativos y guías de trabajo grupal para la formulación de los micro-proyectos.

Bibliografía

Espinoza, Cristina. "Sistemas de Producción, género y desarrollo" en Estrategias de desarrollo. Intentando Cambiar la Vida, Lima, 1993.

Guillén, R. y V, Kwant. Ganarse la vida y el respeto, Módulo de Capacitació, Red Nacional Mujer Rural Flora Tristán, Lima-Perú, 1991.

CAPITULO VII

CAMBIANDO REALIDADES

Ejecutar micro-proyectos

La ejecución de los microproyectos

En la fase de ejecución de los micro-proyectos se llevan a cabo el conjunto de acciones diseñadas para producir cambios en los ámbitos señalados en los objetivos.

Una vez que se inician las acciones no sólo que se generan expectativas en el grupo de mujeres y en la comunidad, sino que se generan situaciones nuevas debido a la participación de los diversos actores/as involucrados, así como de los intereses y de los poderes en juego. Un rol fundamental juega la organización de mujeres en este proceso que implica diálogo y presencia permanente en la comunidad y sobre todo mantener el ritmo de trabajo para cumplir con las responsabilidades, acciones y decisiones que demanda la marcha del micro-proyecto. De alguna manera, la mayor dificultad de la fase de ejecución de los micro-proyectos es que la organización de mujeres encuentre mecanismos de coordinación que integren las diferencias hacia el logro de una acción colectiva armónica.[1]

En la fase de ejecución cobra gran importancia la consistencia que seamos capaces de darle al trabajo con las mujeres rurales y a la coordinación interinstitucional en beneficio de los objetivos y metas de los micro-proyectos, de acuerdo a la metodología de trabajo descrita en el capítulo III.

La multiplicidad de actores institucionales involucrados: instituciones públicas, organismos no-gubernamentales, organizaciones de segundo y tercer grado, iglesia, autoridades de los poderes locales, implican no sólo opiniones diversas, sino grados y modos de presión que influyen en el curso del proyecto ya sea facilitándolo cuando hay consensos o entorpeciéndolo cuando hay contradicciones[2].

De ahí la importancia que tiene el trabajo en equipo para lograr una comunicación y movilización coherente en favor de la igualdad de oportunidades de las mujeres rurales. En este sentido un reto fundamental es el esfuerzo mancomunado entre directivos, técnicos y promotores/ras del Proyecto.

Otro gran reto es lograr fluidez en la coordinación y la búsqueda de consensos con todos los actores externos para privilegiar la visibilización de las mujeres y su participación en la toma de decisiones.

Técnicas metodológicas

En el trabajo con mujeres rurales, las técnicas metodológicas con enfoque de género corresponden a una equilibrada fusión entre las guías grupales, dinámicas participativas y los objetivos y

1. Guzmán, Virginia. El Género en la Planificación Social. Sin Morir en el Intento. Red entre mujeres. Lima-Perú 1994.

2. Idem.

metas del Proyecto con enfoque de género. Cualquier desequilibrio entre estos factores, puede aminorar el efecto de las técnicas metodológicas en el trabajo con los grupos de mujeres.

Los requerimientos para el uso de las técnicas metodológicas están -de manera más específica- vinculados a los objetivos y metas propuestos en el Proyecto. Además, como éste incluye la autogestión de los grupos, las técnicas metodológicas deben facilitar el proceso de autonomía, gestión y participación en la toma de decisiones.

Durante todo el proceso la metodología debe cuidar la participación de las mujeres y su visibilización en todas las redes sociales de la comunidad, teniendo como base una propuesta de género que se preocupe de revalorar a la mujer, facilitar su organización, lograr el reconocimiento de su trabajo y explicitar los beneficios que ella brinda a la comunidad.

Los instrumentos y técnicas metodológicas están enmarcados en el Plan Operativo Global del Proyecto para facilitar la comprensión y apropiación de los objetivos específicos. A lo largo de este manual se desarrollan algunas de las técnicas metodológicas que tenemos a disposición en nuestro trabajo.

El conjunto del manual sugiere la mayor cantidad posible de instrumentos y técnicas para cumplir con los objetivos del Proyecto.

Funciones de las promotoras/res en la ejecución de micro-proyectos

En la ejecución de los micro-proyectos las promotoras/res desarrollan funciones de apoyo en cuatro áreas: capacitación socio-organizativa, coordinación de la asistencia técnica, apoyo a la organización de mujeres en las actividades productivas, sociales, cajas de ahorro y crédito, infraestructura y seguimiento de los acuerdos y compromisos establecidos.

Área de capacitación socio-organizativa del micro-proyecto

La promotora/or debe:

- Garantizar medidas para la participación de las mujeres.
- Apoyar la organización del trabajo de grupo de mujeres para la administración y el control del micro-proyecto a través de la capacitación, incluye los aspectos de administración de fondos.
- Apoyar el fortalecimiento de la organización de las mujeres, mediante:
  - la búsqueda de mecanismos para facilitar la relación entre las mujeres y la solución de conflictos;
  - la motivación en otras actividades para fortalecer la participación y el aprendizaje;
  - el incentivo a que el grupo de mujeres tenga su propia agenda;
  - la capacitación al grupo de dirigentas para promover nuevas liderezas;
  - la identificación de liderezas y el apoyo a su trabajo;
  - la coordinación para la realización de intercambios entre los grupos de mujeres;
  - la coordinación para organizar eventos externos de capacitación, giras de observación, contactos con otros grupos.

Área de coordinación de la asistencia técnica

La promotora/or debe:

- Apoyar la planificación, organización y coordinación de la asistencia técnica al grupo de mujeres.
- Dar seguimiento al funcionamiento de las actividades de la asistencia técnica.
- Organizar eventos de capacitación técnica en terreno en las áreas del micro-proyecto.

Área de apoyo a las organizaciones de mujeres en las actividades productivas, sociales, cajas de ahorro y crédito, infraestructura.

La Promotora/or debe:

- Apoyar a todas las actividades propias de la ejecución del micro-proyecto definido por el grupo de mujeres.

Área de seguimiento de los acuerdos y compromisos establecidos

La promotora/or debe:

- Velar por el cumplimiento de los acuerdos, actas de compromisos, convenios y contratos establecidos por el grupo de mujeres, la comunidad y las instituciones involucradas.
- Coordinar con otras instituciones y autoridades locales, organizaciones de segundo y tercer grado y comités consultivos.

Seguimiento y evaluación

Las actividades de seguimiento y evaluación se realizan en cada fase del Proyecto. Para esto, la promotora/or tiene a su disposición el conjunto de instrumentos obligatorios y optativos descritos en el capítulo I y a continuación:

ANEXO Nº 16b

Análisis de recursos, efectos y obstáculos de un proyecto o actividad

Ejemplo

Objetivo: Mejorar los ingresos familiares por intermedio del aumento de la productividad del trabajo artesanal

	Trabajo		Tiempo		Recursos	
	A favor	En contra	A favor	En contra	A favor	En contra
Mujer	- Existencia de equipo técnico para capacitar en manejo de máquinas - Facilita las condiciones de trabajo	- No saben manejar las máquinas	- Elaboración del mismo producto en menor tiempo	- Debe dedicar tiempo en la capacitación del manejo de máquinas	- Acceso al crédito - Factibilidad de pago	- No manejan el dinero de las ventas
Hombre		- No tiene apoyo para la comercialización		- Necesita más tiempo para la comercialización	- Tendrán más ingresos	
Familia			- Mujer pasa más tiempo con sus hijos		- Aumentar los ingresos de la familia Organización	
Organización				- Aumenta el tiempo que se debe dedicar a administración de proyectos		- No contempla estrategia de organización para las mujeres
Comunidad	- Más personas capacitadas - Potenciar fuentes de trabajo	Es un grupo pequeño el beneficiario			- Aumentan los recursos monetarios que circulan en la comunidad	

ANEXO Nº 16a

Análisis de recursos, efectos y obstáculos de un proyecto o actividad

Objetivo: _____

	Trabajo		Tiempo		Recursos	
	A favor	En contra	A favor	En contra	A favor	En contra
Mujer						
Hombre						
Familia						
Organización						
Comunidad						

(Tomado de Camacho Gloria, Prieto Mercedes. Manual de Capacitación para Técnicos y promotores de desarrollo "Análisis de género y desarrollo rural". Serie de Capacitación a Distancia. Ministerio de Bienestar Social (SSDR y DINAMU) e IICA. Quito-Ecuador 1995)

ANEXO Nº 17b

ITEMS	SI	NO
Efectos		
- ¿Hay una mayor visibilidad de las mujeres en la vida local?		
- ¿Existe una mayor participación de las mujeres en las organizaciones y en los niveles de decisión?		
- ¿Ha aumentado el tiempo de trabajo de las mujeres?		
- ¿Han mejorado las condiciones de trabajo de las mujeres?		
- ¿Han cambiado las responsabilidades de las mujeres respecto del trabajo doméstico?		
- ¿Se ha mejorado el control de las mujeres respecto a:		
* tierra		
* agua		
* equipos		
* crédito		
* ingresos		
Coordinación del equipo técnico del Proyecto		
- ¿La perspectiva de género ha sido asumida en forma colectiva?		
- ¿Se han coordinado acciones para alcanzar los objetivos propuestos respecto a las mujeres?		
- ¿Se han sistematizado experiencias de trabajo con mujeres?		
- ¿Se ha evitado reforzar roles y estereotipos femeninos y masculinos?		

(Tomado de Camacho Gloria, Prieto Mercedes. Manual de Capacitación para Técnicos y promotores de desarrollo "Análisis de género y desarrollo rural". Serie de Capacitación a Distancia. Ministerio de Bienestar Social (SSDR y DINAMU) e IICA. Quito-Ecuador 1995)

ANEXO Nº 17a

Lista de Chequeo del Incorporación del Enfoque de Género en el Trabajo

ITEMS	SI	NO
Selección y participación		
- ¿Se ha hecho una selección adecuada y equitativa de hombres y mujeres para participar en las actividades del Proyecto?		
- ¿Se ha hecho una convocatoria especial o adaptada a la realidad de las mujeres?		
- ¿Hay representación de las mujeres en la dirigencia comunal?		
- ¿Hay representación de las mujeres en niveles de decisión en otras organizaciones?		
Diagnóstico		
- ¿Se han realizado diagnósticos participativos previo al desarrollo de los micro-proyectos o actividades?		
- ¿Se han utilizado instrumentos con enfoque de género?		
- ¿Hubo una participación equitativa de mujeres en los diagnósticos?		
Diseño		
- ¿Se recogieron las opiniones de las mujeres al diseñar las actividades?		
- ¿Se tomaron en cuenta las necesidades específicas de las mujeres?		
- ¿Se usaron instrumentos con enfoque de género?		
- ¿Se planificaron las actividades en horarios adecuados para las mujeres?		
- ¿Las actividades planificadas toman en cuenta las capacidades y destrezas de las mujeres?		
Seguimiento y evaluación		
- ¿Se ha hecho un seguimiento sistemático de los proyectos?		
- ¿Se han evaluado las actividades desde una perspectiva de género?		
- ¿Hubo una participación adecuada de las mujeres en las actividades de seguimiento y evaluación?		

Indicadores que ayudan a evaluar el trabajo

Pueden ayudar a evaluar nuestras actividades y a hacer el seguimiento de la intervención del Proyecto los siguientes indicadores:

- Los avances en el cumplimiento de los objetivos,
- El cumplimiento de las metas,
- El progreso de la metodología de trabajo,
- Además el ubicar y analizar los factores que obstaculizan el buen desarrollo del Proyecto para reajustar actividades y la misma metodología si es necesario.

Las evaluaciones se hacen en momentos precisos. Los elementos que para ellas son esenciales se aportan a través del sistema de seguimiento. Los factores obstaculizadores, facilitadores y las actividades no previstas son los insumos necesarios para analizar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos. Para hacer más fácil la labor de evaluación podemos:

- Realizar reuniones periódicas tal como se recomienda en el capítulo I.
- Hacer informes regulares del desarrollo de actividades, sus objetivos y metas.

La evaluación que prevé el Proyecto se basa en indicadores objetivamente verificables.

Indicadores relativos al objetivo específico

- Número de mujeres atendidas, considerando todas las mujeres de la comunidad;
- Disponibilidad de servicios básicos en las comunidades;
- Disminución de las horas diarias de trabajo de las mujeres;
- Aumento de las ventas familiares.

Indicadores relativos a los resultados esperados

- Número de personal local capacitado, días/persona;
- Número de grupo de mujeres contactados, creados, legalizados y trabajando;
- Porcentaje de mujeres de la comunidad integradas en el grupo, número de reuniones entre el grupo y los promotores/ras, días/mujer de capacitación externa;
- Número de obras de infraestructura evaluadas, construidas/rehabilitadas, utilizadas y mantenidas;
- Número de micro-proyectos productivos evaluados, ejecutados y funcionando;
- Tasa de recuperación del fondo de crédito en función de su movimiento;
- Número de cajas de ahorro y crédito implementadas, número de financiamientos otorgados, número de cajas funcionando.

Fuentes de verificación interna

La fuente para los indicadores relativos al objetivo específico será un estudio socio-económico final que compare los resultados con el estudio socio-económico llevado a cabo al inicio del Proyecto. Ambos estudios se realizarán sobre la base de una muestra representativa.

Las fuentes para los indicadores relativos a los resultados esperados vendrán directamente de los archivos del Proyecto. El Proyecto debe proporcionar los datos para ejercicios de monitoreo periódicos con el fin de adoptar las intervenciones debidamente.

CAPITULO VII

CREANDO REALIDADES
Ejecutar Proyectos

Este capítulo está compuesto básicamente por dos temas: las técnicas metodológicas donde se realiza un resumen de lo que son y cómo la promotora/or puede servirse de ellas y, el seguimiento y evaluación como etapas constantes del trabajo del Proyecto.

Bibliografía

Guzmán Virginia. El Género en la Planificación Social. Sin morir en el intento. Red entre mujeres. Lima, Perú. 1994.

Plan Operativo Global. Proyecto Desarrollo de la Mujer Rural y su Familia en la Provincia del Chimborazo. 1995.

Meentzen, Angela. Entre la Experiencia y la Ciencia. Manual para promotores de proyectos con mujeres rurales. Flora Tristán. Lima, Perú. 1993.

Camacho Gloria, Prieto Mercedes. Manual de Capacitación para Técnicos y Promotores de Desarrollo: "Análisis de Género y Desarrollo Rural". Serie de Capacitación a Distancia. Ministerio de Bienestar Social (SSDR-DINAMU), IICA. Quito-Ecuador 1995.

CAPITULO VIII

AUTONOMÍA Y AUTOGESTIÓN

Criterios de retiro del Proyecto de las comunidades

"Las mujeres requieren transformarse de creyentes en los otros, en la fuerza de las cosas, en la inmutabilidad de la vida y en lo sobrenatural, en seres dispuestas a creer en sí mismas".

Marcela Lagarde

Como sabemos, el objetivo central del Proyecto es la promoción y el fortalecimiento de la organización de las mujeres, proceso en el cual el desarrollo de la autonomía individual y colectiva es una condición esencial. Nuestra responsabilidad como promotoras/res es velar porque los procesos que apoyamos contribuyan efectivamente a construir dicha autonomía.

¿Qué entendemos por autonomía?

"La autonomía es un proceso de transformación que está orientado a generar espacios propios para las mujeres, que permitan su crecimiento personal y colectivo (...)"[1].

Como lo dijimos en el capítulo IV, las mujeres requieren representarse a sí mismas y al mundo, y crear lenguajes para pensar, para sentir, para nombrar, para decir y para constituirse en sujetos sociales. Esto es, crear nuevas identidades que impliquen su valoración positiva en todas sus actividades, en sus relaciones con los otros y en su propia subjetividad.

Por ello, todo nuestro trabajo debe estar orientado a posibilitar que las mujeres se identifiquen como seres sociales y creativos que trabajan y aportan para satisfacer necesidades y obtener medios para vivir, venciendo la impotencia aprendida y actuando para sí mismas.

La autonomía es entonces un proceso que compromete centralmente a las mujeres pero al mismo tiempo a todas las relaciones que ellas desarrollan en su vida cotidiana, en la pareja, en la familia, en la organización, en la comunidad y en la sociedad.

En este sentido, la autonomía confronta e implica poder, pero no un poder adquirido a expensas de los demás, sino *el poder en tanto capacidad de decidir sobre sí misma*, no en soledad, ni aislamiento.... sino a través del desarrollo de métodos materiales y no materiales para sobreponerse a la opresión que traen las distintas formas de "poder sobre los otros", poderes que son los que someten a las personas[2].

El proceso de autonomía es una estrategia que libera de las dependencias de los otros; afirma, valoriza, permite que la vida colectiva sea organi-

1. Meynen, Wicky. Vargas, Virginia. Art. Autonomía como estrategia para el desarrollo de los múltiples intereses de las mujeres. Sin Morir en el Intento. Experiencias de Planificación de Género en el Desarrollo". Novib Red Entre Mujeres. Perú 1994.

2. Ibid

zada de manera tal que la persona es capaz de actuar y decidir libre e independientemente en su vida, con responsabilidad en relación a los otros, reconociendo que existen obligaciones.

Dimensiones de la autonomía

En la medida en que la autonomía toca todas la esferas de la vida, son múltiples las dimensiones que debemos tener presentes:

- *Una dimensión física*, relacionada con el autocontrol de la sexualidad y la fertilidad. La maternidad entonces requiere ser resignificada como un hecho social y cultural y no como un rol exclusivo de las mujeres. De ahí la importancia de trabajar tanto en la salud de las mujeres como en las responsabilidades compartidas del trabajo doméstico entre todos los miembros de la familia.
- *Una dimensión económica*, relacionada con el equitativo acceso y control sobre los medios de producción. Reconociendo el trabajo invisible e visible que realizan las mujeres, así como la necesidad de que sean partícipes del control y uso de la tierra, crédito, tecnologías y de los recursos necesarios para la producción.
- *Una dimensión política*, relacionada con los derechos, incluyendo la auto-determinación y la formación de grupos de presión con demandas y propuestas particulares. Esta empieza por reconocer las capacidades y potencialidades de las mujeres para ocupar espacios exteriores privados y públicos; por ampliar los espacios sociales de las mujeres más allá de los parientes, la familia y hacer posible la incorporación de relaciones de trabajo, de las afinidades, de la amistad, de la creatividad.
- *Una dimensión socio-cultural* relacionada con la capacidad de afirmar identidades propias de las mujeres y por supuesto la autoestima y el derecho a la felicidad. Supone la afirmación de su capacidad de amor como una experiencia que reconoce su integridad, su valor, su plenitud. Es necesario desarticular la violencia sobre las mujeres en todos los niveles de la vida: económico, social, sexual, afectivo, jurídico, intelectual. Pero además, las mujeres requieren identificarse con otras mujeres no sólo para lograr su reconocimiento sino para superar la competencia, la envidia y la enemistad histórica entre ellas[1].

La construcción de la autonomía

La autonomía es un proceso vital de crecimiento personal, en el que las búsquedas, las rupturas, las resistencias, los temores, las ambivalencias le son constitutivas. Para las mujeres, el dejar de ser y existir en función"de los otros", implica encontrar valores propios, identificar el tipo de relaciones asimétricas en las que se desenvuelven, visualizarse como ciudadanas con igualdad de derechos y obligaciones.

Es fundamental trabajar en los grupos de mujeres sus temores teniendo en cuenta que en la construcción de la autonomía, juega un papel muy importante la valoración que ellas dan a sus espacios propios y relaciones entre pares. Pero no por el hecho de tener un espacio propio, el proceso de autonomía de las mujeres está garantizado. Es necesario establecer mecanismos para que desde los espacios propios, las mujeres puedan desarrollar relaciones de coordinación/negociación, con las organizaciones mixtas, sin renunciar a sus intereses y demandas específicas. Esta es precisamente la intencionalidad y la importancia de establecer una estrategia de participación de las mujeres en los niveles de decisión y la agenda de capacitación.

La construcción de la autonomía es un aprendizaje de cómo y cuándo considerar otros intereses, cómo y qué negociar, cuándo y con quiénes hacer alianzas y sobre qué bases dialogar con la sociedad. Es también un terreno privilegiado para ejercitar las prácticas democráticas; hay múltiples intereses y demandas que nos obligan a negociar, a aceptar los derechos y demandas de los otros si queremos que los nuestros respetados y escuchados, es decir, negociación desde la pluralidad y diversidad de intereses[2].

Pre-condiciones para la construcción de la autonomía

El desarrollo de la autonomía de las mujeres requiere de un conjunto de pre-condiciones:

- La aplicación de la metodología participativa debe constituirse en una herramienta que garantice el proceso de desarrollo de la autonomía de las mujeres.
- Las mujeres deben encontrarse con regularidad entre ellas para permitirse descubrir, discutir y analizar sus problemas comunes y las maneras cómo los van a enfrentar.
- Las acciones y programas de formación y capacitación que impulsemos, deberán estar orientadas a promover la autonomía tanto al interior de los grupos como al exterior.

---

1. Meynen, Wicky. Vargas, Virginia. Art. Autonomía como estrategia para el desarrollo de los múltiples intereses de las mujeres. Sin Morir en el Intento. Experiencias de Planificación de Género en el Desarrollo". Novib Red Entre Mujeres. Perú 1994.

2. Ibid

El reto que tenemos como promotoras/res es contribuir al proceso de construcción de la autonomía, que es a la vez un cuestionamiento a los valores y actitudes de mujeres y hombres, niños, jóvenes y adultos, se convierta en acciones de presión, movilización y propuesta de mecanismos democráticos, emancipatorios, de redistribución que permitan que las necesidades básicas sean derechos básicos con los cuales se eliminen la pobreza y todas las formas de violencia[1].

La Autogestión

El principio de la autogestión está marcado cuando se hacen efectivos los cambios de las relaciones de género en las estructuras de poder: en la organización, en el trabajo, en la vida familiar y comunitaria.

Implica el conocimiento y reconocimiento de nuestros roles en la vida pública y privada, de las responsabilidades y correspondencia con la organización, como un proceso construido de acciones cotidianas donde "la vida colectiva es organizada de tal forma que el individuo es capaz de acción libre en su vida social. Para ello, la libertad y la responsabilidad están en una especie de balance".

Un grupo está en capacidad de hacer sus propias acciones de desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida -es decir, de ser autogestionario-, cuando no es necesario que un agente externo apoye la toma de decisiones, la planificación de acciones, ni la organización del grupo para que éste continúe adelante con una estrategia autónoma de vida.

Hay autogestión cuando se ha construido la autonomía individual y colectiva. Este es un paso fundamental en el desarrollo social: sin autogestión no hay garantía de una organización libre, participativa, democrática, en pleno ejercicio de sus capacidades humanas y políticas para incidir en la vida pública. Por esto es importante que las promotoras/res sepan medir el grado de autogestión en la gestión que desarrollan los grupos organizados de mujeres.

1. Meynen, Wicky. Vargas, Virginia. Art. Autonomía como estrategia para el desarrollo de los múltiples intereses de las mujeres. Sin Morir en el Intento. Experiencias de Planificación de Género en el Desarrollo". Novib Red Entre Mujeres. Perú 1994.

2. Ibid

Criterios para el retiro del Proyecto de las comunidades

En el nivel socio-organizativo:

- Iniciativas en la acción.
- Participación de las mujeres en su organización: frecuencia de las reuniones y disposición para el encuentro.
- Consolidación y reconocimiento de los roles individuales en la organización: quiénes dirigen las reuniones, establecen la agenda y, toman las decisiones.
- Organización efectiva de las acciones alrededor de un proyecto colectivo del grupo: cómo se distribuyen responsabilidades en la ejecución de tareas y cuál es el nivel de participación de las mujeres.
- Fluidez en el diálogo y participación libre y democrática.
- Resolución de conflictos con madurez y eficiencia.
- Manejo del poder sin depender de otras organizaciones y responsabilidad en la toma de decisiones para con el grupo de mujeres y la comunidad.
- Manejo de niveles de control interno: financiero, responsabilidades de las dirigentas y las bases.
- Uso adecuado de la normatividad: estatutos, reglamentos de la organización de mujeres y alternabilidad en la dirigencia.
- Cumplimiento de acuerdos y convenios.

En el nivel de capacitación:

- Claridad en la adquisición de nuevos saberes, teniendo en cuenta sus necesidades estratégicas y prácticas.
- Preocupación por mejorar el control de calidad de sus productos, los precios y costos de producción.
- Manejo propio de los conocimientos adquiridos.
- Fortalecimiento de la organización a través de la capacitación, como una tarea permanente del grupo dirigente y de las mujeres de la comunidad.

En el nivel de desarrollo personal:

- Autoestima alcanzada por las mujeres de manera individual.
- Formación de nuevas liderezas: ¿con cuántas iniciamos el proceso y cuántas hay en el momento?
- Cambio en las relaciones entre hombres y mujeres en la familia: disminución de violencia doméstica, distribución más equitativa de las

tareas domésticas, reconocimiento del trabajo reproductivo, equidad en la toma de decisiones y en el manejo de recursos y beneficios.
- Mayor tiempo para dedicar al crecimiento personal: educación, recreación y trabajo.
- Mayor seguridad personal y perfeccionamiento de las destrezas y habilidades de las mujeres.
- Atención al cuidado de la salud de las mujeres y la familia.
- Mejores condiciones del trabajo.

En el nivel productivo:
- Relaciones equitativas entre mujeres y hombres en el trabajo productivo y sus beneficios.

En el nivel de sostenibilidad del Proyecto:
- Iniciativas de acción.
- Participación democrática durante todo el proceso: asumiendo responsabilidades y aportando con ideas.
- Ejecución descentralizada de tareas.
- Manejo apropiado y eficiente de instrumentos de planificación, organización, seguimiento y evaluación por parte del grupo de mujeres.
- Control, uso y mantenimiento de las obras de infraestructura, cajas de ahorro y crédito, así como de los recursos y beneficios de los micro-proyectos.
- Producción y comercialización garantizada de los productos de los micro-proyectos.
- Ampliación de la producción y comercialización a través de redes.
- Administración y manejo contable propio y en funcionamiento.
- Gestión de los recursos financieros.

En el nivel de capacidad de negociación y presencia pública:
- Iniciativas de acción.
- Sitio ganado por la organización de mujeres en la comunidad.
- Reconocimiento del liderazgo de las mujeres, de su opinión e intereses en la comunidad.
- Mayor visibilidad de las mujeres en la vida comunitaria.
- Mayor participación de las mujeres en las organizaciones y en los niveles de decisión.
- Creación y ampliación de mayores niveles de comunicación entre las organizaciones de mujeres -redes por ejemplo- a nivel comunal, cantonal e intercantonal.
- Relaciones de reciprocidad con las otras organizaciones de la comunidad.
- Relaciones de reciprocidad con las organizaciones de segundo y tercer grado.
- Relaciones confiables con las organizaciones gubernamentales, no gubernamentales, iglesias, gobiernos locales y entidades autónomas.
- Presencia pública y movilización social a partir de temas de interés comunitario: alcoholismo, violencia y sexualidad.

CAPITULO VIII

AUTONOMIA Y AUTOGESTION
Retiro del Proyecto de las comunidades

Este capítulo es de suma importancia. Analiza el por qué la autonomía es una meta fundamental del Proyecto, sin la cual no se puede construir la autogestión. Describe una serie de criterios para medir el grado de autogestión de los grupos de mujeres, de manera que, el Proyecto pueda retirarse garantizando la permanencia de la organización y sus proyectos individuales y colectivos.

Bibliografía

Guzmán Virginia. El Género en la Planificación Social. Sin morir en el intento. Red entre mujeres. Lima, Perú. 1994.

Lagarde Marcela. Cautiverios de las Mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y locas. Colección posgrado. Universidad Autónoma de México. Segunda Edición. 1993.

El Manual de Metodología de Trabajo con Mujeres Rurales para Promotores y Técnicos, Género y Equidad, es el fruto del trabajo conjunto entre los miembros del Proyecto Desarrollo de la Mujer Rural y las autoras.

Recoge las estrategias de intervención específicas del Proyecto, al mismo tiempo, logra profundizar en tópicos generales de indiscutible interés para la temática de género como la organización de mujeres, el fortalecimiento, la autonomía y la autogestión.

Este texto está escrito con el interés de ser un apoyo conceptual y metodológico al trabajo de promotoras, promotores y técnicos de proyectos, aportando en la discusión sobre género y desarrollo en el área rural.