



SECRETARÍA DE ESTADO DE LA MUJER

MANUAL DE CAPACITACIÓN EN EQUIDAD DE GENERO



AECI
Agencia Española de
Cooperación Internacional

MANUAL DE CAPACITACIÓN
EN EQUIDAD DE GÉNERO
**Auspiciado por la Agencia Española
de Cooperación Internacional**

Coordinado por las Direcciones de Educación
y de Políticas Públicas

Elaborado por
María Victoria Arregui
Consultora

Producido por la
Dirección de Comunicaciones

Julisa Ivor Medina
Diseño y diagramación

Editora De Colores
Impresión

Santo Domingo, República Dominicana
Julio de 2004

PRESENTACIÓN

La Secretaría de Estado de la Mujer se complace en presentar el Manual de Capacitación en Equidad de Género, guía y soporte para quienes realizan la noble labor de facilitar el aprendizaje que conlleva a un cambio en la conciencia y de actitud, ante problemáticas que, como la equidad de género, han sido obstáculos para la realización personal de las mujeres y el buen desarrollo de nuestra nación.

Nuestro compromiso como la entidad gubernamental del Estado dominicano responsable de crear las políticas necesarias y coherentes para la integración y proyección de la equidad de género en todos los ámbitos de la vida nacional, hace posible que iniciativas como ésta lleguen a concretarse.

La puesta en circulación de este Manual de Capacitación en Equidad de Género es un relevante aporte de esta gestión, en su permanente búsqueda de entregar a la sociedad dominicana soluciones que fortalezcan el

quehacer profesional en los temas de nuestra responsabilidad.

Es a partir de esta publicación cuando por primera vez disponemos en la República Dominicana, de una herramienta metodológica indispensable para la continuación de los trabajos de capacitación con enfoque de género, cuyos cimientos se han fortalecido de manera significativa en la presente gestión.

Conscientes de que el conocimiento es para ser compartido, entregamos este instrumento de trabajo a quienes van a facilitar procesos de capacitación con enfoque de género en el tema de la equidad, como adecuada política para un trabajo consensuado que le permitirá realizar su labor a nivel nacional, con un lenguaje común. Estamos ante una excelente guía para planificar y desarrollar procesos de capacitación.

Gladys Gutiérrez

Secretaria de Estado de la Mujer

CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Módulo 1: ¿Qué es un taller? | 11 |
| Módulo 2: Sexo y género | 21 |
| Módulo 3: Roles de género y relaciones de poder entre los géneros .. | 37 |
| Módulo 4: Planificación con enfoque de equidad de género | 49 |
| Módulo 5: Enfoque de género en políticas públicas | 63 |
| Módulo 6: Derechos humanos de las mujeres | 73 |

INTRODUCCIÓN

1. POR QUÉ CAPACITACIÓN EN ENFOQUE DE GÉNERO

El Estado dominicano tiene el compromiso adquirido tanto a nivel internacional - en conferencias y convenciones de las que el país es signatario-, como a nivel local, de implementar políticas que estén basadas en la equidad social. La equidad de género es una parte esencial en una política de equidad social.

El enfoque de equidad de género (EEG) nos permite, en primer lugar, ver la inequidad que hay entre los hombres y las mujeres en la sociedad, algo que no siempre resulta visible para todo el mundo, y nos compromete a trabajar por construir relaciones de equidad entre los géneros tanto en el ámbito público como en el privado.

Tener en cuenta el EEG en las políticas públicas, en la planificación de proyectos, a la hora de hacer un presupuesto... no responde a una moda nueva. Responde al convencimiento de que no podremos lograr el desarrollo al que aspiramos si seguimos manteniendo las relaciones de inequidad actuales. Ya hoy día estamos viendo que invertir en las mujeres acarrea grandes beneficios para la sociedad. Por ejemplo, invertir en un año más en la escolaridad para las niñas, retrasa la maternidad adolescente¹ con los beneficios sociales que este retraso acarrea.

El EEG implica tomar conciencia de que hay desigualdad social entre los géneros y supone también disponerse a combatirla. Para ello, se requiere un proceso de formación y aprendizaje que ayude a desaprender lo aprendido como natural en la familia y reforzado con-

¹ Manual OPS D17

tinuamente por todos los sistemas sociales y que se traduce en políticas aparentemente neutrales pero que siguen reproduciendo las desigualdades sociales entre mujeres y hombres. Hace falta que personas con responsabilidad en la administración pública se sensibilicen, en primer lugar, ante la problemática de la desigualdad genérica y, en segundo lugar, se capaciten para aplicar los principios de equidad de género en el proceso de definición, ejecución y monitoreo de las políticas públicas y sociales.

2. ¿A QUIEN ESTÁ DIRIGIDO ESTE MANUAL?

El Manual está concebido como un instrumento de ayuda para personas que van a facilitar procesos de capacitación en equidad de género dirigidos de manera fundamental a funcionarias y funcionarios del sector gubernamental y del sector público en general. Ya la Secretaría de Estado de la Mujer (SEM) cuenta con una rica experiencia en capacitación dirigida a empleados/as del sector: salud, educación, agricultura, trabajo, ministerio público (jueces, fiscales, colegio de la magistratura), Fuerzas Armadas y Policía Nacional entre otros. Igualmente, cuenta con una Red de Capacitadoras

integrada por funcionarias expertas en género de distintas dependencias gubernamentales y una Oficina Nacional de Capacitación y Formación en Equidad de Género.

3. CONTENIDO DEL MANUAL

Por estar dirigido a capacitadores/as, el Manual contiene un primer Módulo que consiste en una descripción metodológica y consideraciones sobre el proceso de desarrollo de un taller, como instrumento pedagógico sugerido para llevar a cabo esta capacitación. Los Módulos 2 y 3 contienen elementos fundamentales para sensibilizar a las y los participantes en este proceso de capacitación sobre el enfoque de equidad de género.

Estos Módulos constituyen la zafra para un posterior proceso de aplicación del enfoque de equidad de género en los distintos terrenos del quehacer de la gestión pública.

De hecho, ya en el Módulo 3 hemos introducido ejercicios de aplicación. Sobre los temas abordados en estos Módulos: **Sexo y Género, Roles Genéricos y relaciones de poder entre los géneros**, hay abundante bibliografía y temas similares están contenidos en la ma-

yoría de los Manuales de Capacitación que hemos consultado.

Los Módulos 4 y 5 están concebidos como una guía para la aplicación práctica del enfoque de género en diversos aspectos de planeación: planificación en general y planificación en políticas públicas. Finalmente, como este Manual está dirigido a guiar procesos de capacitación para servidores del Estado, contiene además un módulo sobre los **Derechos humanos de las mujeres** como referente tanto de los avances en materia de equidad de género, a nivel nacional e internacional, como de los compromisos adquiridos por el Estado que deben normar toda política pública con enfoque de género.

Los temas abordados no agotan en su totalidad lo que podría ser un programa de capacitación en enfoque de equidad de género. Hay temas no incluidos como son el de la violencia intrafamiliar y salud sexual y reproductiva, que son esenciales para entender las relaciones de poder entre los géneros, pero de los que ya se dispone de material en el país, tanto por parte de otras instituciones como por la misma Secretaría de Estado de la Mujer (SEM). El contenido del Manual es el siguiente:

MÓDULO 1.- Qué es un taller

MÓDULO 2.- Sexo y Género. Aprender a ser mujer y ser hombre. La masculinidad.

MÓDULO 3.- Roles genéricos. Relaciones de poder entre los géneros en República Dominicana.

MÓDULO 4.- Planificación con enfoque de género. Análisis de Género. Herramientas de planificación con enfoque de equidad de género: diagnóstico de género e indicadores de género

MÓDULO 5.- Planificación en las políticas públicas con enfoque de género. Factores que facilitan o dificultan el EEG en las políticas públicas.

MÓDULO 6.- Derechos humanos de las mujeres. Instrumentos y mecanismos internacionales

Cada Módulo puede ser implementado en un taller de unas 8 horas de duración. Al comienzo de cada Módulo incluimos una propuesta de distribución del tiempo, a la que cada facilitadora o facilitador debe añadir el tiempo de comida y recesos.

Los talleres están estructurados de la siguiente manera:

- Una introducción que es el encuentro de las/los participantes con la/el facilitador y el tema a desarrollar. Incluye la dinámica

de presentación o bienvenida de las/los participantes y la presentación del taller, es decir, los objetivos, el mensaje central y el resultado que se espera obtener del Taller, además de la propuesta de programa del mismo.

- Los temas. Cada módulo incluye dos o tres sub-temas, para cada uno de los cuales se incluyen algunos elementos conceptuales para ayuda de la facilitadora/or, que pueden complementarse con las lecturas bibliográficas que indicamos, y se propone una metodología para desarro-

llar el tema.

- Evaluación. Cada Módulo contiene unas orientaciones para hacer la evaluación, que puede ser adaptada a las necesidades del grupo.
- Lectura y bibliografía. Se indican algunas lecturas extraídas de otros Manuales que complementan la información sobre los sub-temas, y pueden reproducirse para las/los participantes. Finalmente se incluyen algunas referencias bibliográficas.

MÓDULO 1

¿QUÉ ES UN TALLER?

Puesto que es éste un Manual dirigido a personas que van a capacitar a otros/as, hemos destinado un Módulo inicial a explicar lo que consideramos la modalidad didáctica más adecuada para una capacitación de esta naturaleza: el Taller.

1. ¿POR QUÉ ELEGIR LA MODALIDAD DE TALLER PARA LLEVAR A CABO LA CAPACITACIÓN?

- Un Taller es una metodología de enseñanza-aprendizaje que tiene gran valor pedagógico.

Un principio pedagógico básico es que lo que descubrimos por nosotros mismos se nos graba mucho más que lo que nos dicen otros. Igualmente lo que aprendemos en juegos o actividades agradables. En el taller, las herramientas son las/los participantes quienes bajo la guía de la persona facilitadora, van a construir el producto que se espera del taller. Las actividades sugeridas no se hacen por juego, aunque algunas pueden tener la exclusiva finalidad de que los participantes se sientan cómodos y relajados, su objetivo es el análisis o reflexión de manera

participativa y agradable de los temas que debemos manejar.

- El taller es un proceso activo, a diferencia de lo que puede ser escuchar una conferencia. Es también un proceso que debe llevar a la creación y recreación colectiva del conocimiento. Cada participante sabe algo interesante y tiene una experiencia propia, a partir de ellas se construye el conocimiento. En cada taller, las y los participantes llegan a conclusiones nuevas, diferentes. Por eso, cada taller es único.
- Pero además, en capacitación en equidad de género es más necesario la modalidad del taller, porque el género es una condición social que atraviesa nuestras vidas y resulta útil partir de nuestras vivencias de la vida cotidiana. El producto final de esta capacitación en género es que las/los participantes se vayan apropiando de lo que llamamos enfoque de equidad de género. Esta perspectiva, esta nueva mirada, nos ayuda a descubrir la inequidad entre los géneros en todos los aspectos de nuestra vida y en todos los ámbitos de la sociedad. Pero también nos sirve para ir construyendo la equidad desde nuestra vida personal.

2. EL PROCESO DE APRENDIZAJE

- El objetivo pedagógico de cualquier taller es llevar a las/los participantes a la apropiación de elementos teóricos y metodológicos y al replanteamiento de actitudes. En este proceso de capacitación, el manejo del enfoque de género sería la apropiación fundamental de las y los participantes de manera que se traduzca en un compromiso por una mayor equidad entre los géneros.
- Como punto de partida, conviene hacer una reflexión tanto sobre la vida personal como sobre el entorno social que afecta e interesa directamente a las/los participantes. Si eso es importante en cualquier proceso de aprendizaje, lo es mucho más en una capacitación en enfoque de género que incluye un análisis y revisión de nuestra identidad genérica y su construcción y mantenimiento en la familia y en la sociedad.
- Lo aprendido debe llevar a un replanteamiento y cambio de actitudes, percepciones y conductas, y sobre todo, a una aplicación de los principios de equidad en su quehacer laboral. Las personas que van a seguir estos cursos de capacitación son tomadoras de decisión o bien

tienen, de alguna manera, un nivel de incidencia en el sector público, definen políticas, elaboran proyectos, operacionalizan planes y programas.

| | | |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|
| PARTIR DE LA EXPERIENCIA INDIVIDUAL | APROPIACIÓN CONCEPTOS, METODOLOGÍAS | PUESTA EN PRÁCTICA NUEVOS ELEMENTOS |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|



3. PERFIL DE LA FACILITADORA O FACILITADOR

La persona que facilita un proceso de capacitación en enfoque de género necesita tener:

- Nivel de conciencia, conocimiento e información actualizada sobre equidad de género
- Cierta experiencia didáctica y pedagógica
- Destrezas y manejo de recursos en la conducción de grupos (dinámicas grupales, audiovisuales)
- Habilidad para comunicar, socializar conocimientos
- Habilidad para hacer síntesis

4. PAPEL DE LA FACILITADORA O FACILITADOR

- ¿Cuál es entonces el papel de la persona o equipo que facilita un

taller? Conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para ello facilita unas herramientas metodológicas y conceptuales que llevan paulatinamente a las/los participantes al descubrimiento y apropiación del resultado que se espera del taller. Cada persona sabe algo y tiene una experiencia personal propia.

- El/la facilitador/a estimula la participación individual, orienta la reflexión grupal. Hay que tener en cuenta que las mujeres hablan con más soltura en grupos pequeños y muchas son tí-



midas para hablar en la plenaria o grupos grandes. Los hombres hablan con más facilidad en grupos grandes, pero tienen dificultad para hablar de la vida privada, de sus emociones.

- Sintetiza las discusiones al cierre de las plenarios. Hacer un pequeño resumen es conveniente también cuando la discusión se agota y no avanza. Es el momento de plantear nuevas preguntas.
- Proporciona los elementos conceptuales de cada tema pero no debe entrar en discusiones personales o conflicto con el grupo. Debe estar atenta/o a la marcha del taller, monitoreando los equipos de trabajo, comprobando si fueron claras las directrices propuestas. Es la responsable de que el taller llegue al resultado esperado, de que cada actividad alcance su objetivo.
- Controla el tiempo del taller. Cada tema requiere un tiempo para hacer los ejercicios y las plenarios. Es importante respetarlo y en algunos casos, si se suscitan discusiones que requieren mayor profundidad, la/el facilitador puede extender el tiempo si el grupo está de acuerdo. Debe coordinar el momento y el tiempo de las intervencio-

nes de personas no participantes, como funcionarias/os a los que a veces se asigna la apertura o clausura del taller, de manera que no se interrumpa el ritmo de trabajo y no se tome mucho tiempo.

- El/la facilitador/a en el abordaje de algunos temas debe propiciar que se hagan recomendaciones que contribuyan a superar problemas identificados o que puedan ser incorporadas tanto en la vida cotidiana como laboral de las/los participantes
- Conduce igualmente el proceso de evaluación al final de cada taller.

5. TRABAJAR EN EQUIPO

En un taller hay muchas tareas que recaen sobre los hombros de la persona que facilita el proceso. Conviene formar un pequeño equipo con algunas personas participantes. Muchas de ellas tienen experiencia en conducir procesos de aprendizaje y pueden hacerse cargo de dirigir plenarios, de conducir dinámicas de animación, de escribir papelógrafos con las conclusiones o sencillamente, de supervisar el tiempo o decorar el local... El equipo se forma al inicio del taller con

personas voluntarias y se reparten las tareas. Después de concluido el taller, el equipo hace su propia evaluación con la finalidad de mejorar algunas cosas, si fuera necesario, para el próximo taller.

6. PREPARACIÓN DEL TALLER

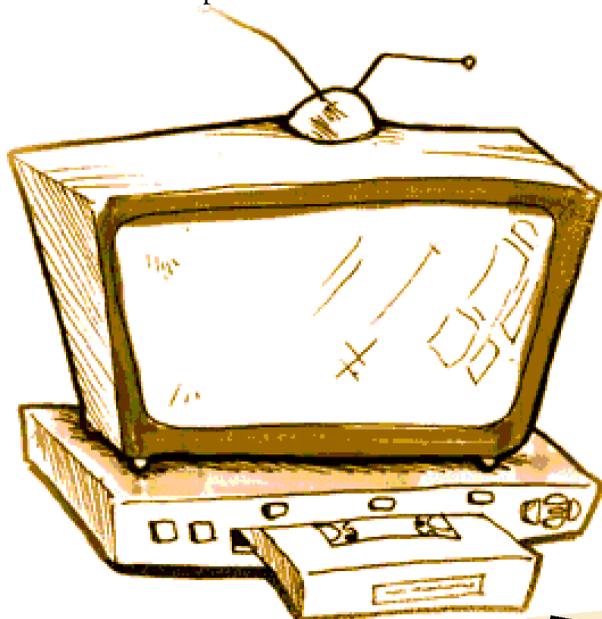
- El/la facilitador/a prepara el contenido teórico de los temas cuyo análisis va a plantear en el taller. Además de algunos elementos conceptuales señalados para cada tema, puede utilizar la bibliografía sugerida para ampliar los temas.

- Define la metodología que va a utilizar, teniendo como referencia la sugerida en el Manual.
- Diseña el programa con los objetivos, resultados esperados, tiempo calculado para cada actividad y los recursos que va a usar (proyector, papelógrafos, cartulinas, videos)
- Igualmente debe asegurarse de que el local sea adecuado. Un taller necesita espacio para las actividades en grupos, para las dinámicas de relajación. Hay que contar con un buen local que tenga pizarrones o murales.
- En cuanto a las/los participantes es mucho mejor saber de antemano quiénes son, conocer su nivel académico, su experiencia laboral y su experiencia en el manejo del tema.



7. ACTIVIDADES

- Las actividades sugeridas en algunos temas pueden parecer juegos sin importancia y se puede caer en la tentación de sustituirlas por una charla. Sin embargo, los ejercicios tienen la finalidad de disponer a las/los participantes a reflexionar de manera más activa y comprometida sobre el tema que se analiza y del que se quiere lograr su comprensión y compromiso.
- Para cada taller se sugieren varias actividades. El/la facilitador/a escogerá unas u otras dependiendo de los objetivos y de las necesidades del grupo, de su nivel académico, su experiencia en enfoque de género, y hará las adaptaciones necesarias.



- Hay diferentes técnicas y dinámicas para facilitar la reflexión
- Las actividades corporales pueden ayudar a las/los participantes a conectar el tema con su vivencia o experiencia personal. Ayudan también a la integración grupal, al desbloqueo de tensiones y al relajamiento físico, todo lo cual predispone favorablemente a la reflexión y aceptación del tema.
- Las técnicas con tarjetas, sugeridas con frecuencia, facilitan la reflexión individual y ayudan a ver en conjunto las opiniones y expresiones del grupo y facilitan una reflexión grupal. También facilitan la organización de los temas agrupando las tarjetas según los diferentes aspectos, o bien por su importancia. Por ejemplo, si estamos analizando qué son recursos para una comunidad y pedimos a las/los participantes que escriban en tarjetas cualquier cosa que consideren un recurso, cuando se pegan en el mural y se ven todos los recursos señalados, se pueden luego agrupar las tarjetas según se refieran a recursos económicos, humanos.
- Hoy día se disponen de recursos audiovisuales, como videos que contribuyen a mantener la aten-

ción del grupo y apoyan el proceso de aprendizaje.

- Las dinámicas de animación. Son juegos, ejercicios de relajación y otras actividades que tienen la función de relajar, disminuir tensiones y divertir. Se utilizan en los momentos de receso previstos o cuando se sienta el cansancio en el grupo. Son actividades muy bien recibidas porque despiertan el lado lúdico o de juego de cada participante, que tan pocas oportunidades tiene de ponerse en práctica en la vida adulta, sobre todo para las mujeres.

8. EVALUACIÓN DEL TALLER

- Todos los talleres deben evaluarse. Cada taller es una experiencia única porque las/los participantes son diferentes y en cada taller se desarrolla una dinámica grupal diferente. Interesa evaluar si la experiencia ha sido positiva para las/los participantes y, sobre todo, si se han logrado los resultados esperados. Para ello, conviene que desde el comienzo del taller las/los participantes tengan claro cuál es el resultado esperado y entiendan que depende de todas/os conseguirlo.

- Es, además, una manera para que el/la facilitadora, que probablemente facilitará otros talleres, obtenga retroalimentación sobre su trabajo.
- Hay muchos ejercicios posibles como sociodramas, dibujos, juegos. Igualmente puede usarse la evaluación oral o escrita que responde a preguntas del o de la facilitadora. Una evaluación oral tiene el inconveniente de que algunas personas son tímidas para expresar sus opiniones, sobre todo si implican una cierta crítica, pero tiene la ventaja de que cada participante oye las opiniones de los demás.
- Cada vez tienen mayor uso los Pre-test y Post-test como técnica para evaluar cambios en actitudes, conocimientos y creencias. En el Módulo 2 incluimos una lista de creencias que puede ser utilizada como tal.

9. LECTURAS Y BIBLIOGRAFÍA

Conviene que el/la facilitador/a proporcione referencias bibliográficas para las/los participantes que tengan interés y puedan profundizar en el tema. Al final de cada Módulo incluimos una lectura que se puede reproducir para cada participante. Igualmente algunas referencias bibliográficas.

LECTURA | Problemas de trabajo grupal y posibles soluciones

| PROBLEMAS FRECUENTES EN EL TALLER | RESPUESTAS POSIBLES DE LA COORDINACIÓN |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>EL GRUPO GUARDA SILENCIO PROLONGADO Y NO PARTICIPA</p>  | <ul style="list-style-type: none"> • Se espera un tiempo razonable con una sonrisa y una actitud tranquila, como si este compás de espera estuviera previsto. Si persiste la falta de participación, se hace un resumen de lo discutido hasta ese momento y se propone una nueva pregunta. • Se recuperan e integran los comentarios anteriores y se inicia de nuevo la discusión. • Se finaliza un tema y se propone otro. |
| <p>ALGÚN INTEGRANTE SE OPONE DE MANERA RADICAL AL CONTENIDO O AL EJERCICIO.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> • Se le pide que concrete la razón de su desacuerdo con el grupo. • Se pide al grupo que se pronuncie sobre el punto en cuestión. • Se clarifican o se reformulan los objetivos, según sea el caso, y se continúa con el taller. • Se permite a la persona permanecer como observadora en el taller y se sigue con el ejercicio. |
| <p>ALGÚN INTEGRANTE INTERRUMPE, TOMA LA PALABRA EN FORMA PROLONGADA, PRETENDE LIDERAR AL GRUPO O NO PRESTA ATENCIÓN A LOS OTROS</p>  | <ul style="list-style-type: none"> • Se le quita la palabra a esa persona y se valora su participación. • Se recuerda la importancia de que la intervención de cada uno sea corta y precisa. • Se continúa la discusión con el grupo después de una síntesis breve o de una nueva pregunta. |

| PROBLEMAS FRECUENTES EN EL TALLER | RESPUESTAS POSIBLES DE LA COORDINACIÓN |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>SE PRODUCEN ENFRENTAMIENTOS FUERTES ENTRE DOS PERSONAS O POSICIONES</p>  <p>UN PARTICIPANTE O UN EXPERTO INTERVIENE DE MANERA CONFUSA O CON DEMASIADOS RODEOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Se resume el estado de la discusión y las dos posiciones en cuestión. • Se ofrece al grupo una tercera interpretación y, si es posible, se promueve la intervención de un tercer integrante del grupo en el debate. • Se resume la discusión y se deja pendiente para un debate posterior. • Se pregunta al grupo o a algún integrante si queda claro el punto y se pide que lo resuma. • Se hace un nuevo planteamiento de la pregunta o el tema que se estaba discutiendo |
| <p>UNA PERSONA O EL GRUPO EN GENERAL SE SALE DEL TEMA DE DISCUSIÓN</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Se hace notar esa incongruencia y se vuelve a la pregunta inicial. • Se señala el tema del cual se habla en ese momento y se decide si es asunto ya debatido, irrelevante o se debe tratar más adelante. |
| <p>UNA O VARIAS DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES NO CREEN QUE UN TEMA SEA MOTIVO DE DISCUSIÓN</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Se vuelve a plantear el tema en forma clara y se pide la opinión del resto del grupo. • Se ofrecen explicaciones alternativas y se muestra cual podría ser una opinión contraria. • Si todo el grupo está de acuerdo, se pasa a otro tema. |
| <p>SE PASA POR ALTO ALGUNA IDEA IMPORTANTE O SE MENOSPRECIA A ALGUNA O ALGUNAS(S) PERSONA(S)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Se recupera la idea y se liga con el tema actual de la discusión. • Se subraya la participación de esa (s) persona(s). • Se le (s) invita a participar. |
| <p>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> • “Capítulo II. Cuestiones Metodológicas” en la perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres. DIF. México. 1998. • La sección “¿Cómo armar un taller?”, pags. 10 a 34 en Herramientas para | <p>construir equidad entre mujeres y hombres. Manual de capacitación. PROEQUIDAD, Bogotá, Colombia. 1995</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fundación HABITierra. 1996. ¿Cómo realizar un taller sobre Planificación operativa con visión de género? Cuenca, Ecuador. |

Tomado de DIF. 1998. La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres, 2ª ed. México, D. F. pags. 15 y 16.

MÓDULO 2

SEXO Y GÉNERO

PROPUESTA DE TALLER

| TEMAS | ACTIVIDADES | TIEMPO | MATERIALES |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| INTRODUCCIÓN AL TALLER | a) Presentación de participantes y sus expectativas (tarjetas) b) Presentación de Programa del taller | 40 minutos a) Presentación participantes y sus expectativas 30 minutos b) Presentación del Programa. Lectura 10 minutos | Tarjetas, marcadores, cinta adhesiva, tablero o pizarrón. Programas impresos para cada participante y escrito en papelógrafos en la pared. |
| I SEXO Y GÉNERO | Actividad propuesta 1: ¿Qué es lo esencial de ser mujer y de ser hombre? Tarjetas y plenaria | 1 hora y media | Tarjetas de 2 colores diferentes, papelógrafos, marcadores |
| II SE APRENDE A SER MUJER Y A SER HOMBRE | Actividad propuesta 1: Agentes de socialización (grupos y plenaria) Actividad propuesta 2: Se prohíbe a las mujeres. Se prohíbe a los varones. Actividad propuesta 3: Imaginario femenino y masculino | 2 horas Cada actividad toma más o menos 1 hora. Se sugiere hacer dos de las tres actividades propuestas para este tema | Tarjetas de colores diferentes, papelógrafos, marcadores |
| III LA MASCULINIDAD | Actividad propuesta: Ventajas y desventajas de ser hombre | 1 hora | Tarjetas de cuatro colores diferentes. Papelógrafos |
| EVALUACIÓN | Las/los participantes llenan una hoja en que se evalúe la metodología, el contenido de los temas, la/el facilitador, local, participación. Escala del 1 al 5 | 30 minutos | |

MENSAJE CENTRAL:

Ser hombre o ser mujer es una construcción fundamentalmente cultural, pero que aprendemos como natural. Desde que nacemos, nuestra familia y más tarde la escuela y otras instancias sociales van imponiendo el modelo de ser mujer o ser hombre al que debemos ajustarnos, a costa de nuestra propia individualidad. Por ser construcciones sociales que fomentan la injusticia podemos modificarlas para lograr mayor equidad entre los géneros.

- Analizar la masculinidad. Ventajas y costos sociales

TEMAS DEL MÓDULO

Tema I. Sexo y Género. Tabla Sexo/Género

Tema II. Se aprende a ser mujer y a ser hombre. Construcción de los géneros en República Dominicana

Tema III. Masculinidad. Ventajas y desventajas

RESULTADO ESPERADO

Que las/los participantes identifiquen la diferencia entre sexo y género y el proceso de conformación de la identidad genérica y se comprometan a trabajar por lograr una mayor equidad entre los géneros.

INTRODUCCIÓN

Esta parte tiene por objeto crear un clima de confianza entre participantes, además de que las/los participantes se aproximen al tema y metodología del taller y la facilitadora o facilitador obtenga información sobre el grupo.

OBJETIVOS

- Analizar las diferencias entre sexo y género.
- Analizar la construcción del género:
 - a) Agentes de socialización
 - b) Imaginario femenino y masculino

PRESENTACIÓN DE PARTICIPANTES

Escoger un ejercicio de entre los dos siguientes

1. Puede hacerse un ejercicio por parejas, en que cada participante escoge una pareja al azar y durante 5 minutos se presentan mutuamente. En la Plenaria cada persona presenta a su

pareja. Esta actividad es útil cuando las/los participantes no pasan de 15 ó 20 como máximo porque toma bastante tiempo.

2. Según van llegando, se entrega a cada participante una tarjeta pequeña para que escriba en ella su nombre y el nombre de un animal con el que se identifica. Cada una/o pega en su camisa o t-shirt la tarjeta. En Plenaria, cada persona dice su nombre y el del animal que escogió y por qué lo escogió. Esta actividad permite conocer aspectos personales de las/los participantes.

Las expectativas

Según van llegando, se entrega a cada participante una tarjeta para que escriba en ella qué espera del taller. El ejercicio es una manera de que la/el participante se ponga en contacto con el tema del taller y se despierte su interés. Hay que tener en cuenta que muchas personas participan en los talleres sin motivación alguna, sencillamente porque su jefe/a inmediato les ha dicho que deben participar.

Para la facilitadora o facilitador es muy útil saber qué esperan del ta-

ller las/los participantes. Podrá apreciar también el nivel de exposición que han tenido con el tema.

No olvidar entregar la tarjeta a las/los participantes que llegan tarde y pedirles que en el receso llenen su tarjeta.

Presentación del taller

A cada participante se le entrega una copia del programa del taller. El programa debe estar también escrito en papelógrafos que quedan todo el día pegados en las paredes o en murales. La facilitadora explica lo que es un Taller con el objetivo de que las/los participantes sientan que son parte importante y activa del proceso, lee los resultados esperados y el programa en detalle. Las/los participantes deben aprobarlo y establecer también las reglas del juego en cuanto a participación, tiempo de receso, uso del local, etc. Escribir las modificaciones que pueda haber en cuanto a horario, tiempo, etc., si las hay.

TEMA I SEXO Y GÉNERO

Concepto de género.- Desde hace unas décadas, se ha introducido el concepto género como categoría

social, diferente del concepto sexo. El conocimiento de sociedades y culturas diversas, así como el mayor conocimiento del comportamiento de mujeres y hombres en otras épocas de la historia ha ayudado a comprender que, sobre la base de las diferencias biológicas, lo que se entiende por mujer y por hombre, puede ser muy diferente según las épocas y culturas. Durante mucho tiempo hemos identificado las diferencias biológicas entre mujeres y hombres con los comportamientos diferentes que mujeres y hombres tenemos que aprender, y que sitúan a las mujeres en posición desventajosa. Desmontar esta identificación es empezar a desmontar los fundamentos de la jerarquía entre los sexos.

Definiciones. Por sexo entendemos las características biológicas de hombres y mujeres, con las cuales nacemos, y por género las características que cada sociedad y época atribuye a hombres y mujeres, las cuales debemos aprender. El género es la construcción cultural que determina lo masculino y lo femenino hecha a partir de las diferencias biológicas. Por ejemplo, la capacidad de amamantar un bebé, dada por la biología a las mujeres, es diferente a la tarea de cuidar a los niños, asig-

nada comúnmente a las mujeres pero que podemos hacer mujeres y hombres.

Género masculino y género femenino. La introducción del concepto género ha sido muy importante para las mujeres porque desmitifica la subordinación femenina como algo natural, y eso ha contribuido a que a veces se identifique la palabra género con género femenino, pero hay que tener en cuenta que la construcción cultural llamada género es tanto para hombres como para mujeres, cada sociedad construye un modo de ser hombre y un modo de ser mujer: un género masculino y un género femenino.

El género cambia según las épocas y según las culturas. Comparar lo que se permite y se espera de mujeres y hombres en países y en épocas diferentes ilustra bien que el género es cambiante. Por ejemplo, lo que se permitía a nuestras abuelas en cuanto a educación, vestimenta, control de su cuerpo, etc., es muy diferente de lo que se permite a mujeres del siglo XXI. Recordemos que en épocas pasadas, las mujeres no podían estudiar medicina o votar en las elecciones y mucho menos ser electas en altos puestos de representación pública.

TABLA SEXO Y GÉNERO

| SEXO | GENERO |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Características anatómicas, fisiológicas y genéticas | Comportamientos, actitudes, roles, expectativas |
| Nacemos con él | Hay que aprenderlo |
| No puede ser cambiado ² | Cambia según las épocas Cambia según las culturas Establece jerarquías |

Articulación del género con otras variables sociales. El género se articula también con otras categorías sociales como las clases y etnias diferentes, aún dentro de un mismo país. No podemos creer que son iguales todas las mujeres ni todos los hombres. Cada uno /una está inmerso en una diversidad social y cultural que moldea de manera concreta su identidad genérica.

Comprender estos conceptos nos lleva a descubrir que las diferencias entre mujeres y hombres, a excepción de las diferencias anatómicas: genitales, senos, vello, etc. y las funciones biológicas como parir, amamantar y fecundar, se pueden cambiar. No es natural, no está determinado por la biología que un sexo tenga

más ventajas y privilegios que otro. Se pueden cambiar las relaciones de inequidad entre mujeres y hombres.

METODOLOGÍA

Actividad propuesta 1. Qué es lo esencial de ser mujer y ser hombre?³

Paso previo. Preparar dos grandes tarjetas, una con el título Mujeres y otra con el título Hombres y pegarlas en el mural o pizarrón. Disponer de tres tarjetas amarillas y tres verdes por participante. Tener dos papelógrafos escritos, uno con el título SEXO BIOLÓGICO y otro con el título GÉNERO.

Paso 1. Entregar 3 tarjetas amarillas a las/los participantes y pe-

² Los avances de la cirugía hoy en día permiten desdibujar las diferencias anatómicas entre los sexos

³ Hay ejercicios parecidos tanto en "Guía para facilitadores. Taller sobre Género, Salud y Desarrollo", OPS, OMS. 1997, pag. 27, como en "La perspectiva de género. Una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres. DIF, México. 1997, pag. 20.

dirles que escriban en cada una de ellas lo que consideran que son las características esenciales de ser mujer. Cada característica se escribe en una tarjeta diferente. Entregar luego las 3 tarjetas verdes y pedir que escriban igualmente las características esenciales de ser hombre.

Paso 2. Las/los participantes colocan las tarjetas bajo cada uno de los títulos MUJERES y HOMBRES. La facilitadora/or, u otra persona, lee las tarjetas. Se eliminan las repetidas y se pueden agrupar las que son similares.

Paso 3. A continuación se cambian los títulos. Encima de las tarjetas que se agruparon bajo el título MUJERES, se pone ahora HOMBRES y viceversa.

Se pregunta a las/los participantes: ¿Hay alguna de estas características que de ninguna manera podría asumir una mujer o un hombre? Se sacan las tarjetas con las características que no podrían ser asumidas indistintamente. Se agrupan en un papelógrafo con el título SEXO BIOLÓGICO. Las tarjetas amarillas indicarán el sexo biológico femenino y las verdes el masculino. Las demás tarjetas se agrupan en otro papelógrafo con el título GÉNERO. Quedarán

igualmente diferenciadas por el color.

Paso 4. Completar las características biológicas masculinas y femeninas. La facilitadora o facilitador pide al grupo que complete lo que es sexo biológico. Deben incluirse: cromosomas, hormonas, características anatómicas, fisiológicas.

Paso 5. Con ayuda de la facilitadora, el grupo hace una síntesis de lo que es sexo y lo que es género. Ver Tabla SEXO/GÉNERO.

TEMA II

SE APRENDE A SER MUJER Y A SER HOMBRE

Una vez analizada la diferencia entre sexo y género, el paso siguiente es detenerse a examinar cómo se aprende y se mantiene la identidad de género. Aprendemos el género como natural aún siendo una construcción cultural. Aprendemos a comportarnos como mujeres o como hombres igual que aprendemos a comer con cuchillo y tenedor. Desde que nacemos, la familia, la televisión, las/os maestras/os y las instituciones sociales en general, nos enseñan a vestirnos y a comportarnos sin traspasar los límites establecidos para cada género.

Todas/os hemos tenido que ajustarnos a los patrones de nuestro género bajo pena de castigo, menosprecio, o de burla. Los argumentos utilizados no tienen más lógica y razón que los de la convención, el acuerdo social: “se ve feo que un niño juegue con muñecas”..., “... ¿Quién ha visto que una niña se corte el cabello de esa manera?”. Pero no solamente hemos sido moldeados por las sanciones, también los refuerzos y aprobación social nos estimulan a ajustarnos a nuestro género. Una niña con un vestido con lazos, con medias, (no importa lo incómodo que le resulte) peinada con rizos, recibe elogios y estímulos positivos de vecinas y parientes. Los refuerzos y los piropos son diferentes para niñas y niños. En las niñas ya estimulamos la belleza, pero una belleza como la de las muñecas: para ser admirada. En los niños estimulamos la imagen de hombre fuerte cuya presencia conquistará a las mujeres.

El género, los géneros, no se refieren solamente a los comportamientos de mujeres y hombres a nivel familiar o privado. El género está estructurado a través de las instituciones sociales. La escuela, la religión, los medios de comunicación, las leyes y todas las instituciones sociales mantienen la

identidad femenina y la masculina: cómo debemos ser, qué podemos hacer y qué no podemos hacer las mujeres y los hombres.

Un análisis sobre cómo se moldea a niñas y niños debe hacer ver cómo se restringe en las mujeres la movilidad, la actividad física, la iniciativa, se fomenta la dependencia y se niega la autonomía. Por el contrario, en los hombres se limita la expresión de sus emociones, no se tolera la cobardía, la falta de agresividad y se les condiciona para el control de otros, sobre todo de otras. Son condicionamientos que nos moldean según los estereotipos masculino y femenino y que son el fundamento para que un género domine al otro.

Hay que tener en cuenta que el aprendizaje de los comportamientos y la construcción del ideal de cada género no es homogéneo en todos los estratos de la sociedad. No es lo mismo aprender a ser niña en el seno de una familia campesina de escasos recursos que en una familia urbana de clase media. El ideal, el imaginario al que hay que acomodarse es diferente según la cultura, la etnia, la clase.

Una reflexión sobre el precio que pagamos las mujeres por someter-

nos a los patrones de belleza es imprescindible en una capacitación de género. Ajustarse a los modelos de belleza tiene para las mujeres un costo enorme. No solo económico: las mujeres sostienen la industria de la belleza, que es una de las más poderosas del mundo, sino también psicológico y emocional, que se traduce en falta de autoestima, en depresiones causadas por no ajustarse a los exigentes patrones de belleza ... Pensemos en las dietas interminables, en las cirugías cada vez más frecuentes, en la tiranía de las modas.

Por otra parte, puesto que se trata de un programa de capacitación que debe llevar a compromisos de cambio, hay que tener en cuenta que las normas sociales son fuertes y no pensemos que por tomar conciencia de que son convencionales resulte fácil desafiarlas. Tampoco se trata de desafiarlas “porque sí”, sino porque limitan y recortan nuestras capacidades como seres humanos y porque propician el control de género masculino sobre el femenino.

METODOLOGÍA

Se aprende a ser mujer y a ser hombre. Las/los participantes tienen experiencias de momentos en

que no se ajustaron a su rol de género y por ello recibieron reprimendas o castigos. Un trabajo en grupos recogiendo estas experiencias, a veces dolorosas y traumáticas, lleva al análisis y conclusión de que no es espontáneo, ni “natural” comportarnos de acuerdo a las normas aceptadas y tenemos que someternos al aprendizaje de ser mujer y ser hombre.

Actividad propuesta 1. Se prohíbe a las mujeres, se prohíbe a los hombres.

Paso previo. Preparar dos papelógrafos grandes, uno con el título: Se prohíbe a las mujeres y otra con el título: Se prohíbe a los hombres.

Paso 1. Se pide a las/los participantes que se dividan en grupos con la pregunta: ¿Recuerda alguna ocasión durante su infancia en que quiso hacer algo que no se ajustara a su rol de mujer o de varón? Se comparten las experiencias en grupos pequeños y en cada grupo se anotarán las experiencias significativas en tarjetas.

Paso 2. En la Plenaria cada grupo coloca sus tarjetas bajo el título: Se prohíbe a las mujeres, o bien Se prohíbe a los varones, según sean experiencias de mujeres o de hombres.

Paso 3. La facilitadora, u otra persona, lee las conclusiones de los grupos. A continuación, pide comentarios y suscita la discusión. Este ejercicio permite ver una vez más que el género es cambiante ya que algunas cosas que nos prohibieron algunas personas mayores, tal vez abuelas, abuelos, hoy día son fácilmente admitidas. También nos muestra que los patrones genéricos son diferentes en el campo y en la ciudad, en unas clases sociales y en otras.

Pero lo fundamental del ejercicio es que permite ver cómo se reprime en los hombres la cobardía, no responder a las agresiones, llorar, jugar con muñecos o utensilios de cocina que corresponden al cuidado de los/las niñas y al mantenimiento del hogar. Igualmente en las niñas se reprime o se restringe la actividad física, la movilidad y la autonomía. El ejercicio mostrará cómo, cada persona debe refrenar o suprimir potencialidades o capacidades muy positivas por tener que amoldarse a su patrón genérico y el precio que hay que pagar por ello.

Actividad propuesta 2. Análisis de cómo se refuerzan en la sociedad dominicana las identidades femenina y masculina a través de las instituciones sociales:

- La escuela: juegos y actividades recreativas, libros de texto, etc.
- Las religiones
- Los medios de comunicación: publicidad, telenovelas, canciones, programas de humor

Paso 1. Las/los participantes se dividen en grupos. Cada grupo analiza una institución social bajo la pregunta ¿De qué manera la escuela (o la religión, la publicidad o los media) mantiene y reproduce los roles genéricos? El grupo escribe sus conclusiones en un papelógrafo.

Paso 2. Cada grupo presentará en Plenaria su papelógrafo.

Paso 3. La facilitadora, u otra persona, lee las conclusiones de los grupos. A continuación, pide comentarios y suscita la discusión.

El ejercicio llevará a mostrar cómo el género está instituido socialmente y presentará una panorámica de cómo estas instituciones juegan un papel en el mantenimiento y reconstrucción de los roles de género moldeando a las mujeres para la subordinación y a los varones para la dominación.

Actividad propuesta 3. Identificando el imaginario femenino y masculino

En todas las sociedades, si bien no de manera homogénea, hay un ideal de lo que debe ser una mujer y lo que debe ser un hombre. Esos ideales, que no están escritos en ninguna parte, pesan en todos los individuos, en su autoestima y aceptación propia, orientan los estudios o la profesión que elija, lo que quiere hacer en la vida, la búsqueda de pareja, la relación que se establece con ella, condicionan su aceptación en el ámbito laboral y social.

Este ejercicio trata de identificar lo que llamamos el imaginario femenino y masculino, lo que podrían ser las expectativas que la sociedad tiene sobre lo que debe ser y cómo debe comportarse una mujer y un hombre.

Paso previo.

Preparar dos grandes tarjetas, una con el título Mujeres y otra con el título Hombres y pegarlas en el mural o pizarrón. Disponer de tres tarjetas azules o de otro color y tres de color diferente por participante.

Paso 1. La/el facilitador entrega 3 tarjetas de color a las/los participantes y les pregunta cuáles son las cualidades que la sociedad dominicana exige y espera de las mujeres.

Paso 2. Igualmente se entrega a cada participante tres tarjetas de

otro color diferente al anterior y se les pide que escriban cuáles son las cualidades que la sociedad dominicana exige y espera de los hombres.

Paso 3. Las/los participantes colocan las tarjetas bajo cada uno de los títulos MUJERES y HOMBRES. La facilitadora/or, u otra persona, lee las tarjetas y se procede al análisis, pidiendo comentarios a las/los participantes.

Analizar el peso de la maternidad, la belleza en las mujeres, el amor, la falta de independencia y autonomía. En los hombres la capacidad de generar ingresos, la fortaleza, la agresividad, el control de emociones y sentimientos, la sexualidad irrefrenable...

Del análisis deben perfilarse los elementos que fundamentan el poder entre los géneros.

TEMA III MASCULINIDAD

La reflexión sobre la construcción de la masculinidad es relativamente reciente. Hasta hace pocos años el cuestionamiento de género se centraba sobre la construcción de lo femenino y las desventajas que comporta para las mujeres. Ha sido precisamente la críti-

ca y reclamo feminista ante el dominio de los hombres lo que ha llevado a muchos hombres a cuestionar la construcción de la identidad masculina.

Las ventajas que indiscutiblemente tienen los hombres no facilitan ver los costos sociales de la masculinidad. Es una reflexión que ayuda, sobre todo a los hombres a entender que el enfoque de género no es algo que concierne solamente a las mujeres y que la masculinidad, tal como se entiende en nuestras sociedades, es causa de violencia y de muerte.

Se trata de analizar cómo se educa a los hombres en la actividad física, en la iniciativa, en el liderazgo, en la responsabilidad sobre otros/as, todo lo cual es positivo, pero también de cómo se fomenta en ellos la agresividad, la competencia, el dominio sobre las mujeres, la sexualidad como un impulso incontenible, la fuerza y la transgresión de las normas, el control de las emociones y sentimientos, que son elementos que enajenan al individuo. Toda la sociedad y los mismos hombres pagan un precio por estas conductas.

Hay una relación particular entre violencia e identidad masculina que se fomenta y reconstruye en

las instituciones sociales, particularmente en los medios de comunicación; películas, canciones, anuncios publicitarios. La violencia masculina se ejerce contra las mujeres como abuso de ejercicio de poder y autoridad y se traduce en los asesinatos, violaciones y golpizas contra las mujeres. Hay que cuestionar particularmente cómo se construye para muchos hombres dominicanos el concepto de hombría como capacidad de controlar la voluntad y, particularmente, la sexualidad de la esposa.

Pero se ejerce también contra otros hombres (son hombres, en su mayoría, los que asesinan a otros hombres) y se ejerce contra sí mismos. Un análisis sobre quiénes son las víctimas del alcohol, del tabaquismo y de los accidentes automovilísticos, nos hace ver que “beber como un hombre”, o manejar con agresividad y sin prudencia, tal como lo hacen muchos jóvenes, puede tener un precio muy elevado. Igualmente tiene un precio el tener que controlar las emociones, no permitirse llorar o no permitirse cuidar de sí. Los hombres viven menos años que las mujeres. Están más expuestos a ciertas enfermedades, y sujetos a todos estos condicionamientos sociales que atentan contra su vida.

Ser hombre puede ser un factor de riesgo.

Para llegar a una relación de equidad entre los géneros, los mismos hombres (y las mujeres, que tenemos tan gran parte en socializar a los niños) tenemos que deconstruir esas conductas y separar la hombría de esos anti-valores.

La reflexión sobre los costos sociales de la masculinidad nos debe llevar a querer trabajar para que todos, mujeres y hombres, seamos seres humanos más completos, desarrollando nuestras capacidades como individuos y, sobre todo, a un mayor compromiso de lograr relaciones de mayor equidad entre los géneros.

METODOLOGÍA

La reflexión debe ayudar a ver las limitaciones y costos sociales (a veces son la otra cara de la moneda de las ventajas) que tiene ser hombre en nuestra sociedad y debe plantear la posibilidad del cambio. Es una reflexión poco frecuente pero que tiene gran impacto para los hombres que empiezan a ver que “género” no es cosa solamente de mujeres.

Actividad propuesta.

Ventajas y desventajas de ser hombre.

Paso previo. Hay que disponer de tarjetas de cuatro colores suficientes para cada participante.

Paso 1. La facilitadora u otra persona reparte tarjetas a las/los participantes: blancas para las mujeres y verde claro para los hombres, y les pide que escriban en una tarjeta las ventajas de ser hombre. Los colores diferentes nos permitirán ver por separado la percepción de mujeres y de hombres sobre las ventajas masculinas..

Paso 2. Se pide a las/los participantes que, según vayan terminando, coloquen en el tablero las tarjetas y vayan tomando tarjetas de otro color, amarillas para las mujeres y azules para los hombres, y vayan escribiendo en ellas las desventajas.

Paso 3. Se leen las tarjetas y empiezan los comentarios y análisis.

La facilitadora plantea preguntas:

¿Hay alguna diferencia entre lo que perciben las mujeres y lo que perciben los hombres?

En el análisis de las desventajas debe hacerse patente el costo social, el riesgo de ser varón. Si en el tema II “Se aprende a ser mujer y a ser hombre”, no se hizo la acti-

vidad propuesta 1 “Se prohíbe a las mujeres, se prohíbe a los hombres”, se puede complementar esta parte con las experiencias a veces dolorosas, de la infancia de los participantes que muestran cómo fueron obligados por padres, tíos, madres, abuelos a acomodarse a su rol de varones.

Generalmente la exposición de las ventajas de los hombres pone de manifiesto su posición social ventajosa y sus privilegios. El ejercicio debe llevar también a cuestionar lo que consideramos “superioridad natural masculina”.

EVALUACIÓN

Por ser el primer taller, conviene a la facilitadora o facilitador que recoja por escrito la evaluación del taller para que pueda incorporar las opiniones y sugerencias en los próximos talleres.

La facilitadora o facilitador preparará de antemano una hoja de eva-

luación en la que se puedan evaluar todos los aspectos del taller en una escala del 1 al 5 que incluya el logro de objetivos, contenido y metodología utilizada en el desarrollo de los temas, conducción de la facilitadora o facilitador, participación del grupo, distribución del tiempo, local, comida, etc. Al final se deja un espacio para las sugerencias. Después que han llenado las hojas, se puede pedir a las/los participantes que expresen verbalmente su opiniones. La facilitadora o facilitador debe controlar el tiempo porque hay participantes que acostumbran a extenderse cuando se trata de hacer elogios. Los hombres tienen, generalmente, más práctica de hablar en público y acostumbran a extenderse más que las mujeres.

LECTURA

El siguiente cuestionario puede tomarse como Pre-Test antes del taller, o bien puede ser entregado para lectura privada.

CUESTIONARIO ACERCA DE LAS CREENCIAS

1. Los bebés necesitan más la cercanía de la madre que la del padre. **SÍ** **NO**
2. Las mujeres son mejores para la crianza de los hijos, debido a su instinto maternal. **SÍ** **NO**
3. Los hombres son más racionales que las mujeres, y las mujeres más afectivas que los hombres. **SÍ** **NO**
4. Los hombres tienen mayores necesidades sexuales que las mujeres. **SÍ** **NO**
5. La mayor responsabilidad económica del hogar debe recaer en el hombre. **SÍ** **NO**
6. Un hombre no puede cuidar de manera adecuada a un bebé. **SÍ** **NO**
7. La mayor responsabilidad para evitar los embarazos debe recaer en las mujeres. **SÍ** **NO**
8. Una pareja puede funcionar adecuadamente, aún si el hombre permanece en la casa y la mujer trabaja fuera del hogar. **SÍ** **NO**
9. Una mujer puede realizarse plenamente sin tener hijos. **SÍ** **NO**
10. El hombre debe ser el jefe del hogar. **SÍ** **NO**
11. Las mujeres son más resistentes a las enfermedades. **SÍ** **NO**
12. El trabajo doméstico debe tener un reconocimiento económico. **SÍ** **NO**
13. Existen unos trabajos más apropiados para mujeres y otros más apropiados para hombres. **SÍ** **NO**
14. Los hombres son mejores que las mujeres a la hora de tomar decisiones. **SÍ** **NO**
15. Las mujeres son más pacíficas que los hombres. **SÍ** **NO**
16. Los hombres son mejores que las mujeres para desempeñar labores técnicas. **SÍ** **NO**
17. Las mujeres faltan al trabajo más que los hombres, debido a enfermedades y malestares propios de su sexo. **SÍ** **NO**
18. Las mujeres son más confiables que los hombres para manejar los dineros de la comunidad. **SÍ** **NO**
19. Los hombres son más capaces y tienen mayor credibilidad que las mujeres en los momentos de negociación. **SÍ** **NO**
20. Los hombres son mejores que las mujeres en el desempeño de funciones que impliquen responsabilidad y toma de decisiones. **SÍ** **NO**
21. Las mujeres son más honradas que los hombres. **SÍ** **NO**
22. Las mujeres son más eficientes que los hombres en tareas comunitarias. **SÍ** **NO**
23. Los hombres deben representar a la familia a la hora de tomar decisiones sobre el hogar. **SÍ** **NO**
24. Las mujeres con hijos pequeños no deben participar fuera del hogar en actividades de la comunidad. **SÍ** **NO**

25. Las mujeres no deben participar en actividades que impliquen esfuerzo físico.

SÍ NO

26. Los hombres representan adecuadamente intereses de toda la comunidad.

SÍ NO

27. Los hombres ocupan la mayoría de los puestos de dirección porque tienen más experiencia en los asuntos públicos.

SÍ NO

28. Las mujeres no resisten de manera adecuada las presiones de la vida política.

SÍ NO

29. Las mujeres son apropiadas para las labores de relaciones públicas.

SÍ NO

30. Las mujeres no saben manejar en forma adecuada el poder.

SÍ NO

31. Las mujeres deben apoyar afectivamente a sus compañeros, cuando estos ocupan posiciones de poder.

SÍ NO

32. Las mujeres son más cercanas a la naturaleza que los hombres.

SÍ NO

33. Los hombres están más capacitados que las mujeres para realizar estudios científicos.

SÍ NO

Cuestionario 2 acerca de las creencias. DIF. 1998. La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres, 2ª ed. México, D. F, págs 25 y 26.

MÓDULO

ROLES DE GÉNERO Y RELACIONES DE PODER ENTRE LOS GÉNEROS

PROPUESTA DE TALLER

| TEMAS | ACTIVIDADES | TIEMPO | MATERIALES |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| INTRODUCCIÓN AL TALLER | a) Dinámica de bienvenida b) Presentación del programa del taller | 30 minutos a) Dinámica de bienvenida, 20 minutos b) Presentación del programa. Lectura 10 minutos | Disponer de algunas flores, mentas para que las/los participantes regalen a otras/os. |
| I ROLES DE GÉNERO | Actividad propuesta 1: Sociodrama "El mundo al revés" Actividad propuesta 2: Qué hace usted y cuánto le pagan? | 1 hora y media (45 minutos cada actividad) Trabajo en grupos y plenaria | Escobas, suapes y objetos que ayuden a representar un hogar Papelógrafos, marcadores |
| II RELACIONES DE PODER ENTRE LOS GÉNEROS | Actividad propuesta 1: Relaciones de poder entre los géneros en República Dominicana | 1 hora y media Trabajo en grupos y plenaria | Papelógrafos, marcadores |
| EVALUACIÓN | Dinámica de tarjetas: Qué aprendí | 30 minutos | |

MENSAJE CENTRAL

Los roles asignados por la sociedad a cada género son el fundamento de la desigualdad de poder entre hombres y mujeres, la cual se manifiesta, sobre todo, en la división sexual del trabajo y la exclusión de las mujeres de los mecanismos de poder.

RESULTADO ESPERADO

Que las/los participantes establezcan la relación entre los roles asignados a los géneros y las manifestaciones de la desigualdad de poder entre mujeres y hombres en la sociedad dominicana, principalmente en la participación laboral y en los mecanismos de poder político, y planteen recomendaciones al respecto.

OBJETIVOS

- Analizar la división genérica de roles
- Establecer relación entre la división genérica de roles y la jerarquía masculina sobre la femenina
- Examinar la participación laboral, económica y política de las mujeres en República Dominicana
- Proponer recomendaciones de solución a la situación de desigualdad genérica analizada

TEMAS DEL MÓDULO

TEMA I. Roles de género. Mujer madre y ama de casa. Hombre proveedor y jefe. División sexual del trabajo

TEMA II Relaciones de poder entre los géneros en la República Dominicana

- Participación laboral de las mujeres.
- Participación de las mujeres en mecanismos de dirección política.
- Participación económica de las mujeres.

INTRODUCCIÓN

En este segundo Taller la mayoría de las/los participantes ya se conocen, por lo que probablemente hay un cierto clima de confianza entre ellos/as. Se puede hacer una dinámica de bienvenida cuando haya llegado al local un número suficiente de participantes.

DINÁMICA DE BIENVENIDA

Se pide a las/los participantes que formen un círculo. Se pide que cada persona salude a otra entregándole una flor, una menta o dándole un abrazo y diciéndole algo positivo que aprecia en ella, sea una

cualidad física o de su manera de ser o comportarse. La facilitadora debe motivar para que las parejas sean al azar, mujer/hombre, mujer/mujer y varón/varón ya que algunos hombres tienen dificultad en hacer este ejercicio cuando su pareja es otro hombre. Igualmente debe velar para que cada persona reciba su “regalo” de bienvenida y se incorporen las personas que van llegando.

PRESENTACIÓN DEL TALLER

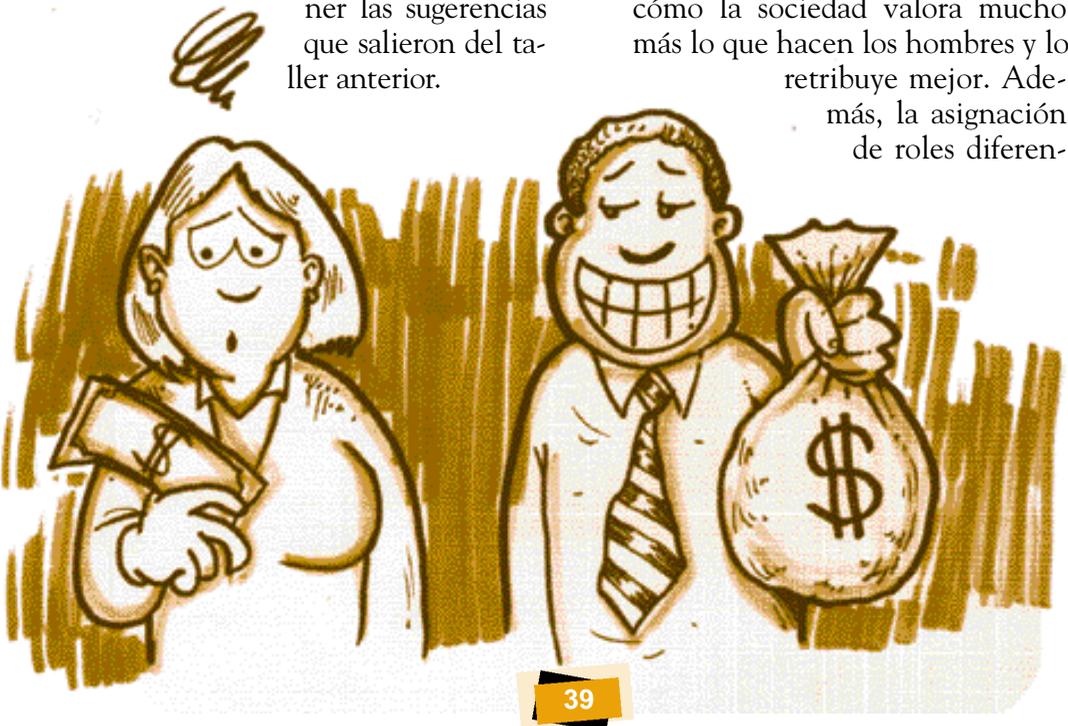
Al igual que en el taller anterior, se entrega a cada participante una copia del programa del taller para que sea aprobado por el grupo. El programa debe contener las sugerencias que salieron del taller anterior.

Conviene que el horario quede escrito en papelógrafos en el salón.

TEMA I ROLES DE GÉNERO

La división de roles entre mujeres y hombres que se plantea como algo natural y se reconstruye socialmente de muchas maneras conduce a la jerarquía del género masculino sobre el femenino, aunque esta situación de desigualdad no parece tan evidente a muchas personas, mujeres y hombres.

Sin embargo, el observar simplemente lo que hacen mujeres y hombres y qué recompensa reciben por esas actividades, muestra cómo la sociedad valora mucho más lo que hacen los hombres y lo retribuye mejor. Además, la asignación de roles diferen-



tes separa también a las mujeres y los hombres en dos mundos distintos, el privado y el público que se constituyen en el símbolo de lo femenino y lo masculino respectivamente.

Realizar tareas diferentes, ser diferentes biológicamente no es ningún problema, el problema está en que la diferencia, los roles diferenciados se convierten en desigualdad social.

Mujer madre y ama de casa.

Ser madre y ama de casa es el rol fundamental que se asigna a las mujeres en sociedades como la nuestra. Persiste en el imaginario social y se ha mantenido por décadas a pesar de que cada vez son más las mujeres que realizan trabajos productivos fuera del hogar y que asumen el rol de “proveedor”, asignado a los hombres. La responsabilidad del hogar descansa fundamentalmente sobre los hombros de las mujeres. En nuestra realidad de países subdesarrollados, vemos que los hombres llegan a veces a “compartir” esta responsabilidad pero son renuentes a asumirla por completo. Para que algunos hombres dominicanos hagan trabajos normalmente asignados a las mujeres, es necesario que superen la desvalorización asociada a esas actividades ya que desde

su infancia han interiorizado que esas tareas no corresponden a ser hombre.

El realizar trabajo no retribuido y cuyo valor no se reconoce lleva a las mujeres a tener que contar con que los ingresos económicos vengan de “otro” y fundamenta la dependencia de las mujeres ante las figuras masculinas del hogar: padre, esposo, hijos mayores. La responsabilidad del hogar sobre los hombros de las mujeres las reduce también a la esfera de la familia, del mundo privado, y las excluye del ámbito público, del poder social y político, convirtiéndose en ciudadanas de segunda categoría.

El integrarse cada vez más al trabajo productivo supone para muchas mujeres la doble carga de trabajar fuera de la casa y seguir llevando la responsabilidad del hogar.

La integración cada vez mayor de las mujeres en el mundo llamado masculino no se ha correspondido con la integración de los hombres al mundo femenino.

Después de décadas de lucha por la equidad, las mujeres constatamos que el trabajo doméstico y cuidado de

los niños casi exclusivamente en manos de las mujeres sigue siendo un gran obstáculo para las relaciones de equidad entre mujeres y hombres.

El hombre proveedor y jefe.

Por su parte, a los hombres se les asigna el rol fundamental de “proveedor”. Desde la pregunta a un niño sobre lo que quiere ser cuando sea mayor, hasta los continuos mensajes en todas las instancias de la sociedad, se va inculcando en los hombres que lo que deben hacer es producir ingresos económicos y mantener una familia sobre la que deben ejercer un control. Hoy día, la realidad de los sectores pobres y de clase media enseña que es cada vez más difícil para un hombre cumplir el rol de proveedor. Sin embargo, el peso de los ideales sociales es muy fuerte y para muchos hombres es una gran frustración no poder cumplir a cabalidad ese papel.

El rol de proveedor ha dado a los hombres un manejo y control del dinero y de los recursos que se traduce en un mayor poder tanto en la familia sobre la mujer y los hijos, como en la sociedad en general. El poder sobre la familia lleva a considerar a la esposa e hijos/as como algo de su propiedad sobre la que puede ejercer control e im-

poner su voluntad. El control sobre la esposa tiene múltiples consecuencias. En nuestra sociedad, el control incluye que ella no pueda mantener otra relación sexual más que con su marido. La mujer que tiene relaciones fuera del matrimonio “ofende” a su marido e implícitamente cuestiona su virilidad como macho, su capacidad de satisfacer sexualmente a la pareja.

El estar exonerados de las tareas domésticas, y tener quien mantenga su mundo privado, ha permitido a los hombres una mayor disponibilidad de tiempo para dedicarse al mundo público, donde funcionan las instancias del poder social y político.

División sexual del trabajo.

La división sexual del trabajo es una de las expresiones de la jerarquía entre los géneros y se fundamenta en la división de roles genéricos. En el mundo laboral, las mujeres ocupan los empleos de menor valoración social y menor retribución económica. También en algunos casos, reciben menor salario que los hombres que realizan la misma tarea.

La clasificación de las actividades que realizan mujeres y hombres cotidianamente en trabajo productivo, reproductivo, comunitario y

político es una herramienta que permite ver que socialmente hay una división de tareas entre los géneros, lo cual no es en sí negativo, pero cuando se tiene en cuenta la retribución percibida por las actividades, aparece la inequidad.

Se entiende por trabajo productivo el realizado de manera remunerada por hombres y mujeres en la producción de bienes y servicios.

Por trabajo reproductivo entendemos las tareas realizadas sin remuneración encaminadas a la reproducción y cuidado de los hijos e hijas y mantenimiento y cuidado del hogar y la familia, como cocinar, limpiar, comprar la comida, cuidar a los niños/as, a los enfermos de la casa, etc. Lo realizan, sobre todo, las mujeres.

Hay otro tipo de trabajo que ocupa también el tiempo de mujeres y hombres que es el trabajo comunitario, a veces voluntario y a veces retribuido, que contribuye al bienestar de la comunidad, de algunas organizaciones y de la sociedad en general, y lo realizan mujeres y hombres.

El trabajo político incluye las actividades en relación con mecanismos de poder, o que aspiran al poder, sea sobre grupos determi-

nados o sobre un país, como, por ejemplo, el senado de la República, un partido político o un sindicato. En los niveles de dirección lo realizan generalmente los hombres y en otros niveles mujeres y hombres

METODOLOGÍA

Actividad propuesta 1. Sociodrama “El mundo al revés”.

A muchas personas les resulta difícil ver que en la división de roles hay desigualdad y subordinación de las mujeres. Por eso, los juegos de roles representando situaciones que reflejan la jerarquía masculina pero invirtiendo los roles suelen ser reveladores. Esta es, además, una actividad divertida que sirve de relajación para el grupo.

Paso 1. Los participantes se dividen en grupos. La facilitadora/or les dice que deben representar un día en la vida de una pareja de clase obrera o del sector rural. En el grupo se deciden los elementos que se van a resaltar y quiénes van a representar a la familia.

En el sociodrama, la mujer no deja de ser mujer pero... exige al esposo el café por la mañana, se va a trabajar, (o tal vez no tiene traba-

jo), vuelve del trabajo y exige su comida, se sienta un rato a ver la TV, o a leer el periódico y luego se va con las amigas. Tal vez vuelve borracha.. El hombre se levanta temprano, y pasa el día en tareas domésticas: cocinar, lavar, atender los niños y niñas.. Según la creatividad de las/los participantes.

Paso 2. Cada grupo hace su representación.

Paso 3. La facilitadora/or pide al grupo los comentarios. Qué elementos se destacan en cada una de las representaciones? El grupo saca sus conclusiones que se pueden poner en un papelógrafo.

Actividad propuesta 2. Qué hace usted y cuánto le pagan?

Este ejercicio permite ver la desvalorización de las tareas asignadas socialmente a las mujeres y la valoración de los trabajos que normalmente realizan los hombres. Se puede apreciar también que los trabajos domésticos como cocinar, lavar y limpiar se retribuyen cuando se hacen fuera del hogar.

Paso 1. Se dispone de dos papelógrafos, uno con el encabezado Roles de los hombres y otro Roles de las mujeres. Se pide a las/los parti-

cipantes que hagan una lluvia de ideas sobre los roles que las mujeres y los hombres realizan en la sociedad. Cada participante va escribiendo lo que considera que son roles de hombres y de mujeres. Se trata de una lluvia de ideas, por lo que no debe haber cuestionamientos o críticas hasta que llegue el momento de hacer comentarios y análisis.

Paso 2. Cuando no surgen más ideas sobre los roles, se eliminan los roles que se han repetido y se pide a las/los participantes que escriban al lado de los roles: si el trabajo que implica ese rol es trabajo productivo, reproductivo, comunitario o político y retribución que recibe cada uno de esos roles.

Paso 3. Bajo la guía de la facilitadora o el facilitador, se procede al análisis y comentarios. Qué conclusiones saca el grupo del ejercicio? Una persona recoge por escrito las conclusiones que luego se pondrán en papelógrafos y permanecerán en las paredes y serán parte de la memoria del taller.

En las plenarios de estos ejercicios debe ponerse de manifiesto que la división de roles no es en sí negativa. Lo negativo es la desigual-

dad, la distinta valoración de uno y otro y la jerarquización que se ha establecido a partir de ellos.

TEMA II

RELACIONES DE PODER ENTRE LOS GÉNEROS

En todas partes del mundo y en todas las esferas sociales, las relaciones de género se expresan en mayor poder de los hombres frente a las mujeres.

La jerarquía social masculina generada en la asignación de roles que vimos en el tema anterior se expresa sobre todo en cuatro aspectos:

- La mayor valoración y mejor remuneración de los trabajos masculinos.
- El mayor control sobre los recursos.
- El predominio en los espacios o ámbitos de poder sociales y políticos.
- La exoneración de las tareas domésticas y cuidado de los propios hijos e hijas.

La limitación de las mujeres se expresa sobre todo en:

- La asignación del cuidado del hogar y de los niños y niñas

- La no retribución económica y desvalorización del trabajo doméstico y cuidado de los niños y hogar
- Menor control y acceso a recursos
- Exclusión de las esferas de poder político y social

Los condicionamientos sociales, la responsabilidad de la familia y del hogar, la falta de acceso a los recursos son trabas que dificultan a las mujeres acceder a puestos políticos, a asumir cargos a tiempo completo. Limitan su poder y autonomía.

Esta situación de desventaja debe llevar a reflexión a personas responsables de la gestión pública ya que tiene un impacto social que implica mayores costos económicos para el estado que debe enfrentar los mayores índices de pobreza en las mujeres, es decir, la feminización de la pobreza expresada sobre todo en la feminización de la jefatura de hogar, en el mayor nivel de desempleo en las mujeres, en menores salarios y menor cobertura de seguridad social.

METODOLOGÍA

La mejor manera de ver cómo se expresan las relaciones de poder entre los géneros es examinar algu-

nas expresiones de esta situación en nuestro país. El análisis de la participación laboral nos conducirá a ver que las mujeres ocupan los trabajos peor remunerados en la escala laboral. La matriz de participación en los mecanismos de dirección política mostrará igualmente que el control de los poderes en la República Dominicana está en manos de los hombres.

Paso 1. Se pide a las/los participantes que formen 3 grupos. A cada uno se le entrega informaciones sobre uno de los siguientes aspectos :

- Participación laboral de mujeres y hombres en el país.
- Participación política.
- Participación de la mujer en los puestos electivos del Poder Legislativo.
- Participación económica de mujeres y hombres.

Paso 2. Cada grupo analiza la matriz asignada y, en primer lugar, va sacando algunas conclusiones de lo que ven a partir de las cifras. Responde también a las siguientes preguntas:

- Qué relación tiene esta situación con la división de roles que hemos visto?
- Qué ventajas y desventajas su-

pone para el Estado dominicano esta situación?

- Qué recomendaciones se pueden hacer para superar esta situación?

Paso 3. En plenaria, cada grupo expone su análisis y las conclusiones a las que ha llegado. Cada participante debe tener las tres hojas

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Se dispondrá de tarjetas de diferentes colores.

Se pide a las/los participantes que escriban en tarjetas de un color las dos o tres cosas más importantes que aprendieron en el Taller.

Igualmente se pide que escriban en tarjetas de otro color las cosas que no les gustaron del taller y creen que se podrían mejorar.

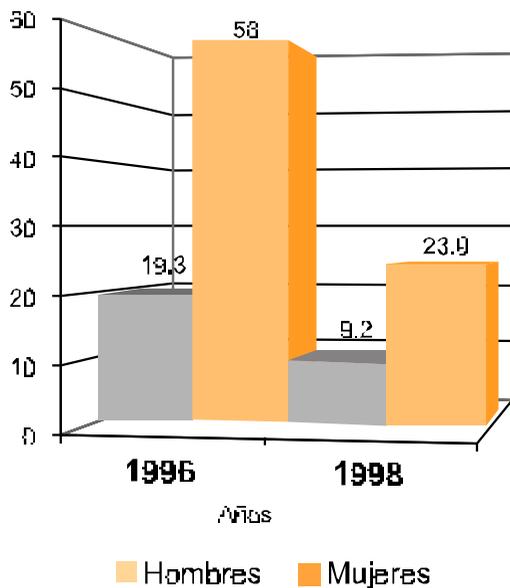
Una persona lee las tarjetas y se sacan conclusiones sobre las posibles modificaciones que haya que hacer.

PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES Y HOMBRES EN RD⁴

| DESEMPLEO | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------|---------|---------|------------------------------------------------------------|------|---------|------|------|
| TASA DE DESEMPLEO POR ÁREA GEOGRÁFICA SEGÚN SEXO (1998) | | | TASAS DE DESEMPLEO POR SEXO Y EDAD SEGÚN ENDESA-96 Y ENGIH | | | | |
| | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | | MUJERES | | |
| | | | 1996 | 1998 | 1996 | 1998 | |
| Total país | 9.2 | 23.9 | 10 a 14 | 67.1 | 25.1 | 90 | 51.8 |
| Distrito Nacional | 13.1 | 26.4 | 15 a 19 | 46.1 | 21.7 | 77.5 | 49.9 |
| Resto urbano | 9.9 | 22.5 | 20 a 24 | 17.1 | 15.0 | 57.7 | 36.9 |
| Resto rural | 5.2 | 21.7 | 25 a 29 | 8.3 | 9.6 | 53.1 | 23.7 |
| | | | 30 a 34 | 7.2 | 4.2 | 44.8 | 18.3 |
| | | | 35 a 39 | 6.1 | 3.1 | 44.5 | 17.9 |
| | | | 40 a 44 | 6.2 | 2.9 | 40.4 | 16.8 |
| | | | 45 a 49 | 3.2 | 4.4 | 48.1 | 11.6 |
| | | | 50 a 54 | 5.1 | 2.6 | 54.8 | 15.1 |
| | | | 55 a 59 | 3.4 | 5.0 | 61.2 | 6.0 |
| | | | 60 a 64 | 2.6 | 5.6 | 52.9 | 6.6 |
| | | | 65 y más | 4.6 | 4.7 | 59.1 | 5.5 |
| | | | Total | 19.3 | 9.2 | 58.0 | 23.9 |

FUENTE: Datos calculados en base a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, octubre 1997-septiembre 1998. Banco Central, 1999. octubre 1997-septiembre 1998. Banco Central, 1999.

GRÁFICO 7
TASAS DE DESEMPLEO
POR SEXO
según ENDESA-96 y ENGIH



FUENTES: Datos calculados en base a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, octubre 1997-septiembre 1998. Banco Central, 1999. Báez, Clara, 1999, Datos provenientes de la Encuesta Demográfica y de Salud-1996. CESDEM/PROFAMILIA/ONAPLAN, 1997

EN EL PRÓXIMO TALLER: Planificación con enfoque de equidad de género se analizarán varios proyectos que se estén ejecutando en las instituciones en que laboran las/los participantes, por lo que la facilitadora/or les pedirá que lleven al próximo taller una copia de un proyecto, que se haya ejecutado o se esté ejecutando.

⁴ Datos tomados del informe inédito Análisis de la situación de la mujer en la República Dominicana e implicaciones para una Política Nacional de Población y Desarrollo, elaborado para CONAPOFA por Carmen Julia Gómez y Sergia Galván, JUNIO 2000.

PARTICIPACIÓN POLÍTICA. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS PUESTOS ELECTIVOS DEL PODER LEGISLATIVO⁵

La participación de la mujer en el Poder Legislativo es minoritaria con relación a la participación de los hombres. En los últimos 7 perio-

dos electorales las mujeres no han sobrepasado el 17% en la representación congresional, como podemos ver en el siguiente cuadro.

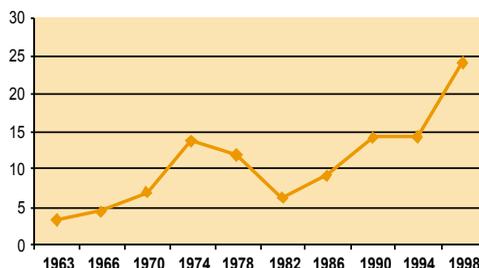
| PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS CÁMARAS LEGISLATIVAS 1963-1998 | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|-------|-----------|-------|-------|-------|
| AÑO | DIPUTADAS | | SENADORAS | | TOTAL | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| 1963 | 2 | 2.80 | 1 | 3.80 | 3 | 3.10 |
| 1966 | 3 | 4.10 | 1 | 3.70 | 4 | 4.40 |
| 1970 | 3 | 4.10 | 4 | 14.80 | 7 | 6.90 |
| 1974 | 13 | 14.30 | 3 | 11.10 | 16 | 13.60 |
| 1978 | 12 | 13.20 | 2 | 7.40 | 14 | 11.90 |
| 1982 | 8 | 6.90 | 1 | 3.70 | 9 | 6.10 |
| 1986 | 9 | 7.50 | 1 | 3.30 | 10 | 6.70 |
| 1990 | 14 | 11.70 | - | - | 14 | 9.30 |
| 1994 | 14 | 8.57 | 1 | 0.03 | 15 | 9.93 |
| 1998 | 24 | 16.10 | 2 | 6.66 | 26 | 14.5 |
| 2002 | 28 | 5.1 | 2 | 6.25 | 30 | 16.5 |

FUENTE: FLACSO. Mujeres Latinoamericanas en Cifras, República Dominicana, 1993 y Junta Central Electoral.

Los datos anteriores no se corresponden con los niveles de participación de las mujeres como electoras, las cuales según datos de la Junta Central Electoral, mantienen una activa participación llegando a superar a los hombres en los dos últimos períodos electorales.

GRÁFICO 9

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS CÁMARAS LEGISLATIVAS



⁵ Datos tomados del informe inédito Análisis de la situación de la mujer en la República Dominicana e implicaciones para una Política Nacional de Población y Desarrollo, elaborado para CONAPOFA por Carmen Julia Gómez y Sergià Galván, JUNIO 2000.

CUADRO 11

| PORCENTAJE DE MUJERES VOTANTES EN LAS ELECCIONES GENERALES 1970-1994 | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| AÑO | NO. DE VOTANTES | PARTICIPACIÓN FEMENINA |
| 1970 | 552,007 | 44.6 |
| 1974 | 499,636 | 44.1 |
| 1978 | 817,774 | 46.0 |
| 1982 | 872,050 | 46.2 |
| 1986 | 1,009,414 | 47.8 |
| 1990 | N.D | 52.0* |
| 1994 | N.D | 57.0* |

FUENTE: FLACSO. Mujeres Latinoamericanas en Cifras, República Dominicana, 1993.

* Corresponden a estimaciones hechas por la Junta Central Electoral Dominicana.

MÓDULO 4

PLANIFICACIÓN CON ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO

PROPUESTA DE TALLER

| TEMAS | ACTIVIDADES | TIEMPO | MATERIALES |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| INTRODUCCIÓN AL TALLER | a) Saludo masculino y femenino b) Presentación de programa del taller | 30 minutos a) Saludos participantes 20 minutos b) Presentación del programa. Lectura 10 minutos | Programas impresos para cada participante y escrito en papelógrafos en la pared. |
| TEMA I. PLANIFICAR CON ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO. ANÁLISIS DE GÉNERO | Actividad propuesta 1: Aplicación del Análisis de género. Guía de Análisis | 1 hora y media | Copia de proyectos en ejecución. Guía de Análisis entregada a c/participante Tarjetas de 2 colores diferentes, papelógrafos, marcadores |
| TEMA II. HERRAMIENTAS DE PLANIFICACIÓN CON ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO DIAGNÓSTICO DE GÉNERO INDICADORES DE GÉNERO | Actividad propuesta 1: Matriz Básica de Indicadores de género | 1 hora | Copia de Matriz de Diagnóstico y Matriz de Indicadores |
| EVALUACIÓN | Pesimista y Optimista evalúan el Taller | 30 minutos | |

MENSAJE CENTRAL

Planificar no es una actividad neutral. Incorporar el enfoque de equidad de género es trabajar por la equidad social. Se necesita la apropiación de herramientas que ayuden a planificadores a aplicar el EEG.

Equidad de género
Igualdad de oportunidades
Necesidades prácticas y estratégicas.

TEMA II. Herramientas de planificación con enfoque de género:

- cómo hacer un diagnóstico de género
- qué son indicadores de género

RESULTADO ESPERADO

Que los/as participantes, se apropien de herramientas conceptuales y metodológicas de planificación con enfoque de equidad de género.

OBJETIVOS

- Aumentar en las/los participantes la conciencia sobre la importancia del análisis de género en la planificación
- Que las/los participantes se apropien de herramientas de planificación con enfoque de género
- Diagnóstico de género
- Indicadores de equidad

Este Taller tiene dos partes o secciones:

TEMA I. Qué es enfoque de género:

INTRODUCCIÓN

Este taller es fundamental para personas responsables de la gestión pública. Al contrario que en los talleres anteriores, hay temas que exigen breves exposiciones con transparencias o papelógrafos por parte de la facilitadora/or. Sin embargo, los ejercicios propuestos, que pueden parecer tediosos, son la manera de que el taller sea un proceso de capacitación y las/los participantes se apropien de las herramientas propuestas y puedan aplicarlas en su trabajo.

Saludo al estilo masculino y al estilo femenino

Se pide a las/los participantes que se saluden unos a otros, como viejos amigos o amigas. Pero, primeramente se saludarán como si fueran hombres, y luego como si fueran mujeres. Es un ejercicio divertido que mostrará una vez más las

diferencias entre lo masculino y lo femenino en nuestra sociedad.

PRESENTACIÓN DEL TALLER

Al igual que en el taller anterior, se entrega a cada participante una copia del programa del taller para que sea aprobado por el grupo. El programa debe contener las sugerencias que salieron del Taller anterior.

El horario debe quedar escrito en papelógrafos en el salón.

TEMA I

PLANIFICAR CON ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO. ANÁLISIS DE GÉNERO

La planificación en la gestión pública generalmente tiene por finalidad redistribuir unos recursos en función de la satisfacción de las necesidades de sujetos sociales y el cumplimiento de metas encaminadas al bien público. Planificar significa elegir dar satisfacción a un problema y no a otro, priorizar grupos o comunidades por encima de otros, disponer de una cantidad de recursos más grande o más pequeña. No es, pues, solamente un proceso téc-

nico, es también un proceso político.

Los sujetos sociales tienen intereses y necesidades particulares en función de su género, etnia, clase y otras condiciones sociales, por lo que el proceso de planificación no puede ser ajeno a esas diferencias sino que debe satisfacerlas de manera equitativa. Sería como organizar una competencia deportiva, asignando la misma meta y tiempo a personas de diferente edad, entrenamiento, capacidad física, etc.

Tener en cuenta a la hora de planificar las diferencias que tenemos mujeres y hombres por nuestra condición genérica, es lo que llamamos planificación con enfoque de equidad de género, entendiendo por equidad de género no el ofrecer iguales oportunidades a mujeres y hombres, sino ofrecer oportunidades en función de sus necesidades particulares, lo cual obliga a adoptar, en algunas circunstancias, medidas especiales que contribuyan a acelerar el proceso hacia la equidad. Por ejemplo, si en una comunidad determinada las mujeres tienen un nivel de analfabetismo mayor que los hombres, una medida equitativa sería ofertar mayores programas de alfabetización a las

mujeres con el fin de lograr que hombres y mujeres lleguen a tener un nivel igual de alfabetización. A estas medidas especiales a las que hay que acudir a veces para desmontar una desventaja de un grupo particular las llamamos medidas de acción afirmativa o discriminación positiva. Planificar con enfoque de equidad de género no significa atender solamente a las necesidades inmediatas de mujeres y hombres sino también de tratar de cambiar la relación de poder entre los géneros.

Enfoques de políticas hacia las mujeres

En décadas pasadas los lineamientos de organismos internacionales y las políticas de Estado respecto a la mujer, se encaminaban a reforzar el rol de la mujer ama de casa, madre y esposa. Esto es lo que se hacía en el país a través de los centros y clubes de madres con los cursos de repostería, costura e higiene del hogar.

Más tarde, la consigna que impera es “incorporar a la mujer al desarrollo”, - aunque las mujeres han participado siempre en el desarrollo pero en “condiciones de desmedro e inequidad”, como dice Ximena Valdés⁶ -, y se pusieron en marcha proyectos productivos para mujeres, sea en proyectos dise-

ñados para mujeres, sea en el “componente mujer” que se agregaba a algunos proyectos destinados fundamentalmente a hombres. En nuestro país, se impulsaron, sobre todo, en el ámbito rural y consistían en crianza de animales, huertos familiares y comunitarios, instalación de talleres de costura, procesamiento de alimentos como vinos y mermeladas. El objetivo fundamental de estos proyectos era mejorar la economía familiar.

La mayoría de ellos fueron diseñados sin contar con la participación de las mujeres beneficiarias y sin cuestionar las relaciones de poder entre mujeres y hombres. A pesar de los múltiples fracasos de muchos de esos proyectos que se ponían en marcha sin estudios previos de mercado y con presupuesto limitado, no cabe duda que propiciaron un mayor nivel de participación comunitaria de las mujeres y para muchas fue muy importante participar en actividades diferentes a las domésticas y disponer de algunos ingresos que no provenían de su marido.

⁶ Ximena Valdés. 1994. “De las mujeres al género en el desarrollo rural” en Sin morir en el intento. Experiencias de planificación de género en el desarrollo. Maruja Barrig y Andy Wehkamp, editoras. Novib/Red entre Mujeres. Lima, Perú

Actualmente, después de constatar que la situación socio-económica de las mujeres en América Latina ha empeorado y se ha producido el fenómeno creciente de feminización de la pobreza, se ha puesto de manifiesto la necesidad de trabajar con un enfoque que incorpore cambios paulatinos en la relación de inequidad entre los géneros, de manera que se incrementen los niveles de autonomía de las mujeres y se atienda a enfrentar lo que se llama necesidades estratégicas y necesidades prácticas de mujeres y hombres y que, además, cuando se trata de poblaciones de mujeres con desventajas económica y sociales, se incorporen elementos encaminados a mejorar sus condiciones materiales de vida. El enfoque de equidad de género no se plantea trabajar con mujeres solamente sino con hombres y mujeres. Una comunidad puede necesitar tanto un programa de capacitación en oficios no tradicionales para mujeres, como un programa para hombres violentos.

El concepto de necesidades prácticas y estratégicas incorporado desde hace unos años al análisis de género es muy útil para poder entender los elementos que debe combinar un proceso de equidad de género.

Necesidades prácticas. Derivadas de las necesidades inmediatas materiales como vivienda, agua, salud, ingresos económicos y se satisfacen sin plantear un cambio en los roles de género tradicionales. Responden a grupos particulares. Pueden ser satisfechas por otras personas.

Necesidades estratégicas. Relacionadas a la desigualdad de poder entre los géneros expresada en roles de género, poder y control sobre los recursos, violencia. Son comunes a todas las mujeres. Se satisfacen generalmente a largo plazo y suponen medidas legales, redistribución del poder, participación de los hombres en trabajo doméstico, salarios iguales, mayor nivel de autonomía y control de las mujeres sobre sus cuerpos. Para satisfacerlas hace falta un esfuerzo personal de cambio.

Análisis de Género. Nos permite ver cómo son las relaciones de género en la población que será afectada por las políticas, planes, programas y proyectos. Nos pro-

porciona información valiosa para poder atender de manera más justa a las necesidades de mujeres y de hombres. El análisis de género nos permite trazar políticas con enfoque de equidad de género.

Aunque un proyecto diseñado para beneficiar una comunidad, se haya diseñado “sin hacer distinción de sexo”, afecta de manera diferente a las mujeres y a los hombres. La desigualdad de oportunidades que tienen mujeres y hombres no siempre resulta evidente.

Por ejemplo, aparentemente nada impide que una mujer ocupe un alto puesto en la gestión pública, pero existen obstáculos concretos como la carga del hogar y la familia que pesa sobre sus hombros, la falta de autonomía para tomar decisiones que tienen muchas mujeres casadas, la falta de experiencia en el mundo político, las creencias culturales que no relacionan mujeres en espacios de poder, la falta de autoestima, etc. que, de hecho, se convierten en limitantes reales para que las mujeres accedan a esos puestos.

El análisis de género es una herramienta que puede ayudar a develar esos obstáculos, que generalmente resultan invisibles. Particularmente, nos ofrece información sobre hombres y mujeres tanto en

cuanto a sus roles, conocimientos, el acceso y control de recursos, como en cuanto a sus necesidades inmediatas y a largo plazo.

METODOLOGÍA

Actividad propuesta. Guía de Análisis de Equidad de Género.

Paso 1. Se pide a las/los participantes que se dividan en grupos. Se les pide que analicen un programa o proyecto de la institución en la que trabajan⁷, o bien la facilitadora o facilitador entrega copia de un proyecto que ha elegido previamente.

Paso 2. A cada grupo se entrega una copia de la siguiente Guía de Análisis de Género.

Paso 3. Cada grupo pone en un papelógrafo sus conclusiones o resultado de su análisis.

Paso 4. Se leen las conclusiones y la facilitadora orienta la reflexión sobre las consecuencias que tendría en mantener la desigualdad el no tener en cuenta el análisis de género en un proyecto o programa.

⁷ En el Taller anterior la facilitadora pide a las/los participantes que traigan un programa o proyecto que se esté ejecutando o se haya diseñado en su institución.

GUIA DE ANALISIS CON ENFOQUE DE EQUIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO APLICABLE A UN PROYECTO

Matriz Básica

| | 1 MUJERES | 2 HOMBRES |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| Número de personas involucradas en el proyecto | | |
| Roles que desempeñan en el proyecto | | |
| Tareas que desempeñan en el proyecto | | |
| Tiempo dedicado al proyecto | | |
| Necesidades particulares a las que contempla dar respuesta el proyecto | | |
| De quiénes son esas necesidades | | |
| Beneficios obtenidos del proyecto | | |
| Posibles dificultades de las mujeres para beneficiarse del proyecto | | |
| Recursos del proyecto | | |
| Acceso a los recursos | | |
| Quiénes toman las decisiones en la ejecución del proyecto | | |
| Control de los recursos | | |

TEMA II

HERRAMIENTAS DE PLANIFICACIÓN CON ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO

El análisis de género puede aplicarse a cualquiera de las etapas del proceso de planificación, tales como diagnóstico, monitoreo y seguimiento, evaluación.

Los indicadores deben mostrar los cambios que se operan en las relaciones de desigualdad entre los géneros. No se trata de mostrar si las mujeres participan más o no, sino si las relaciones de poder se van cambiando, si el acceso al control de los recursos se reparte de manera equitativa, si la autonomía de las mujeres va en aumento.

Diagnóstico de género. El diagnóstico de género forma parte del diagnóstico o reconocimiento de una situación que se realiza antes de diseñar un proyecto, programa o plan. Parte de la premisa de que las mujeres y los hombres tienen necesidades y oportunidades diferentes, y mantienen relaciones desiguales de poder que no siempre resultan visibles. Una planificación que se trace como meta la equidad entre los géneros debe tener en cuenta estas diferencias. Planificar sin haber hecho un diagnóstico de género

previo puede hacer que la planificación no se enfoque a la atención de las necesidades específicas; igualmente en la asignación de recursos puede suceder que se pasen por alto problemas fundamentales de las mujeres y de la relación entre las mujeres y los hombres y pueden verse afectados los resultados.

El enfoque de género debe estar presente en todo el proceso de realización de un diagnóstico. Es importante que el diagnóstico sea un proceso participativo de recogida de información, es decir, que involucre a las mujeres y a los hombres de la comunidad o sector de población sobre el que se va a intervenir. El diagnóstico es para las personas que lo realizan un proceso de sensibilización sobre la inequidad de género que suele resultar invisible. En realidad, el diagnóstico con enfoque de género desencadena un proceso de sensibilización que continuará en la ejecución del plan o proyecto.

Proponemos una matriz básica que plantea recogida de información sobre:

- a) Variables sociodemográficas como edad, sexo, número de hijos, nivel de educación, acceso a medios de planificación de la reproducción.

- b) Cuales son los roles de género detallando las actividades específicas que hacen hombres y mujeres, tanto fuera como al interior del hogar, de manera que se visibilicen los trabajos de las mujeres.
- c) Las necesidades de mujeres y hombres, tanto prácticas como estratégicas.
- d) Los problemas más importantes que tiene la comunidad o sector, identificados por las mujeres y por los hombres
- e) El acceso y control de los recursos. Hay que identificarlos y analizar quién o quiénes tienen acceso a ellos y quiénes tienen poder de decisión sobre ellos.

Ofrecemos una matriz básica que puede enriquecerse según las distintas realidades

DIAGNÓSTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Matriz Básica

| | MUJERES | HOMBRES |
|-------------------------------------------------------|---------|---------|
| Número de personas que hay en la comunidad | | |
| - Jóvenes | | |
| - Tercera edad | | |
| - Niñas / niños | | |
| - Adultos | | |
| Número promedio de hijos/as por mujer | | |
| Acceso a medios de planificación | | |
| Roles de género | | |
| Trabajos que realizan hombres y mujeres | | |
| - Reproductivo | | |
| - Productivo | | |
| - Comunitario | | |
| Mujeres jefas de hogar | | |
| Problemas principales identificados por género | | |
| Necesidades según género | | |
| - Prácticas | | |
| - Estratégicas | | |
| Recursos | | |
| - Acceso a los recursos según género | | |
| - Control de los recursos según género | | |

f) Participación de mujeres y hombres en todos los niveles, organizativo, ejecución de planes y programas, toma de decisiones.

INDICADORES DE GÉNERO

Los indicadores son señales que muestran la existencia de una realidad determinada. En planificación, los indicadores nos permiten evaluar resultados, valorar los avances, dar seguimiento y monitorear lo trazado.

Son instrumentos que nos permiten la toma de decisiones en cuanto a la definición de políticas y planes. Por ejemplo, un indicador sobre mortalidad materna en una localidad, es un alerta que debe llevar a tomar determinadas medidas.

En el caso de los indicadores de equidad de género, nos permiten visibilizar la realidad de las relaciones entre los géneros. Por ejemplo, el indicador del 3,3% de representación de mujeres en el Senado dominicano es un indicador de inequidad social en materia de participación política de las mujeres.

Pero también nos permiten ver el avance de las relaciones de equidad entre los géneros. Es el caso de

la Suprema Corte de Justicia que cuenta a partir de 1998 con un 33.3% de composición femenina mientras que en el pasado la representación de mujeres era nula.

Los indicadores pueden ser cuantitativos como, por ejemplo, el aumento del número de hombres que cuidan a los niños/as, y cualitativos como la valoración de la opinión de las mujeres.

En cualquier proceso de planificación es importante trazar los indicadores que permitan dar seguimiento y medir el impacto de las políticas o planes trazados.

En la planificación, lo ideal es trazarse indicadores de progreso e indicadores de término.

Hay ya un cierto avance en la definición de indicadores de equidad de género que pueden ser utilizados como base en la planificación, pero hay que seguir trabajando en la producción y mejora de esos indicadores, lo cual implica mejorar los sistemas de información y estadísticos. Por ejemplo, las estadísticas dominicanas con relación a la mortalidad materna son poco confiables y contradictorias, lo cual incide en poder definir indicadores que puedan contribuir a enfrentar el problema.

INDICADORES DE EQUIDAD DE GÉNERO

Matriz Básica

| PROBLEMAS DE INEQUIDAD DE GÉNERO | INDICADOR | INDICADOR |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| Altos índices de violencia contra las mujeres | | |
| El cuidado de los niños/as descansa fundamentalmente en los hombros de las mujeres | | |
| Las mujeres tienen escaso nivel de participación en organismos de dirección | | |
| Alto índice de embarazo en adolescentes | | |
| Las mujeres rurales tienen dificultades para acceder al crédito agrícola | | |
| Hombres renuentes a cambiar actitudes machistas | | |
| Desigualdad salarial en mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo | | |
| Resistencia de los hombres al uso del condón como prevención de ITS/VIH | | |

A cartoon illustration showing a woman sitting up in bed, looking worried and holding a condom. A man is lying next to her, shouting "¡NO!!" (No!!) in large, bold letters. The scene is set in a bed with a white sheet and a wooden headboard.

METODOLOGÍA

Herramientas de planificación con enfoque de equidad de género

Actividad propuesta.

A partir de determinados problemas de inequidad de género identificados en una comunidad, las/los participantes establecerán dos indicadores que señalen la solución total o parcial en la resolución del problema. La facilitadora tratará de que los indicadores sean cuantitativos y cualitativos.

EVALUACIÓN

Sociodrama de pesimista y optimista

En la vida encontramos personas que se fijan particularmente en las cosas negativas, en los defectos de las demás personas, más que en sus cualidades o valores. Las llamamos pesimistas. Y hay también personas para las que todo es estupendo, la gente es maravillosa, no ven las sombras o defectos de las cosas. Las llamamos optimistas.

Se pide a dos personas que hagan un pequeño sociodrama asumiendo una el papel de pesimista y la otra el de optimista y conversan sobre el taller. Cuando terminan, la/el facilitador pide

comentarios al resto de participantes.

LECTURA Y REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Lectura: ¿Qué es planificar?

En términos generales, podríamos decir que planificar es planear, hacer un plan. Planear es un proceso que nos permite desarrollar una serie de acciones dirigidas a resolver problemas y llenar nuestras necesidades, las de otras personas o de nuestras comunidades.

Cuando planeamos, estamos mirando hacia adelante, lo que queremos hacer mañana o dentro de un rato.

Imaginémonos una situación. Las mujeres de San Jacinto han sido invitadas a recibir un curso de alfabetización en un pueblo que queda a 50 kilómetros de su comunidad.

Aunque es gratuito, ellas tienen que resolver muchos problemas para asistir. Eso significa pensar en cuál es el mejor camino para lograr la meta y tomar decisiones sobre lo que mejor les conviene y lo que le es posible hacer.

¿Cuáles son algunos de estos problemas?

- ¿Cómo conseguir el dinero para pagar el autobús?
- ¿Quién se encarga de cuidar a los niños mientras van al curso?
- ¿Cómo convencer a los maridos o compañeros de que es importante que ellas estudien?
- ¿Cuál autobús se debe tomar? ¿El más caro, que va directo, o el más barato, pero que dura el doble del tiempo?

El primer paso para resolver estos problemas, es identificar el objetivo. En este caso lo que las mujeres quieren es alfabetizarse. Para lograrlo tienen que llegar a la escuela, asistir a clases dos días por semana, viajar durante una hora y media y lo mismo al regreso, sacar tiempo para estudiar, entre otras cosas.

Para lograr este objetivo, tienen que alcanzar varias metas, que son como objetivos más concretos.

¿Cuáles serían algunas de estas metas?

- Resolver los problemas familiares y de dinero para asistir regularmente a las clases, durante los cuatro meses del curso.
- Disponer de tiempo para repasar las lecciones y hacer las tareas.
- Utilizar un medio de transporte que las lleve a su destino en el menor tiempo posible, al menor costo.

Para lograr la primera meta, María hace, mentalmente, una lista de pasos a seguir.

Primero, tiene que hablar con su compañero para contarle del curso y convencerlo de las ventajas que le traerá a toda la familia.

Decide que no va a pedirle permiso, sino a discutirlo con él, como una decisión muy importante en su vida, en la que ella quiere tener su apoyo.

Luego, tendrán que hablar acerca de cómo se organizarán para el cuidado de los niños más pequeños, el almuerzo y el trabajo de la casa, incluyendo la atención de las gallinas, el ordeño de la vaca y la huerta.

Llamará a las más grandes para contarles y pedirles ideas de cómo pueden apoyar.

Sobre el dinero que necesita, piensa en cuáles son los gastos que tiene que hacer cada mes y cuánto dinero entra en la casa.

Queda un poco, pero no es suficiente. “ Bueno, se dice, puedo gastar un poquito menos en dulces para los niños, lo que es más sano, y no comprarme la falda que quería en este mes, sino esperarnos unos dos meses

más. De todas maneras, con la ropa que tengo puedo defenderme”.

Sin embargo, el dinero le alcanza para tomar el autobús que hace muchas paradas, lo que significaría salir demasiado temprano de su casa y llegar muy tarde. Decide esperar la reunión que tienen en la tarde, con las otras mujeres, para ver que resolvieron ellas.

En la reunión se encuentra con que todas tienen ese mismo problema. Se sienta a discutir propuestas sobre como resolverlo. Juana sugiere que durante la asamblea de la comunidad ellas presenten su proyecto y pidan la colaboración de la junta y los vecinos.

La Asociación tiene algunos dineros para una contribución. Filomena propone que los domingos vendan almuerzos en la plaza del pueblo. Pueden aprovechar la salida de misa.

Les preocupa, porquen implica algunos riesgos, ya que tienen que invertir dinero que no tienen y pueden perderlo, si no venden los almuerzos.

Deciden que van a presentar el proyecto en la Asamblea y esperar el re-

sultado de su gestión. Si ésta no prosperara, harían la venta de comida.

Estas mujeres han tenido que identificar problemas y necesidades, definir objetivos y metas, decidir cuáles acciones son las que permitirían resolver los problemas. Han valorado recursos disponibles y recursos faltantes, y estudiado fuentes de financiamiento. Todo esto tiene que ver con la planificación de proyectos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DIF. 1998. La perspectiva de Género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres, 2ª ed. México, D.F.
- Escalante, Ana Cecilia et al. 1999. Ojos que ven...corazones que sienten: indicadores de equidad. Unión Mundial para la Naturaleza.Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano.San José, Costa Rica.
- OPS. 1997. Guía para facilitadores. Taller sobre Género, Salud y Desarrollo. OPS. 1997
- PROEQUIDAD. 1995.Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres. Manual de capacitación, Bogotá, Colombia.

Tomado de Programa Capacitación en Derechos de las Humanas. 1994. Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), San José, Costa Rica

MÓDULO 5

ENFOQUE DE GÉNERO EN POLÍTICAS PÚBLICAS

PROPUESTA DE TALLER

| TEMAS | ACTIVIDADES | TIEMPO | MATERIALES |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| INTRODUCCIÓN AL TALLER | a) Dinámica de integración: Impacto del taller b) Presentación de programa del taller | 40 minutos a) Dinámica de integración 30 minutos b) Presentación del programa. Lectura 10 minutos | Programas impresos para cada participante y escrito en papelógrafos en la pared. |
| I QUÉ SON POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO | Actividad propuesta 1: Análisis del enfoque de género en una Política Pública | 1 hora y media Trabajo en grupos y plenaria | Matriz de trabajo, papelógrafos, marcadores |
| II FACTORES QUE FACILITAN O DIFICULTAN EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS | Actividad propuesta 1: Factores que facilitan u obstaculizan la incorporación del enfoque de género en Políticas Públicas | 1 hora y media Trabajo en grupos y plenaria | Matriz de trabajo, papelógrafos, marcadores |
| III ORIENTACIONES PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO | Actividad propuesta 1: Diseño de una política con enfoque de género en respuesta a un problema identificado | 2 horas | Tarjetas de cuatro colores diferentes. Papelógrafos |
| EVALUACIÓN | Las/los participantes llenan una hoja en que se evalúe la metodología, el contenido de los temas, la/el facilitador, local, participación. Escala del 1 al 5 | 30 minutos | |

MENSAJE CENTRAL:

Para que las políticas públicas puedan contribuir a superar las desigualdades e inequidades entre mujeres y hombres, su formulación, monitoreo y evaluación tienen que estar sustentados en un enfoque de equidad de género.

RESULTADO ESPERADO

Que las y los participantes comprendan la necesidad e importancia de tomar en cuenta el enfoque de género en el proceso de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas, como elemento fundamental para superar las desigualdades e inequidades de género y estén en capacidad de hacer análisis de género en dichas políticas.

OBJETIVOS

- Definir un marco conceptual sobre políticas públicas con enfoque de género
- Identificar factores que facilitan o dificultan tener en cuenta el enfoque de género en el diseño, monitoreo y evaluación de políticas públicas.
- Identificar aspectos claves a tomar en cuenta en la formulación

de políticas públicas con enfoque de género.

Este módulo tiene tres secciones:

- I. ¿Qué son políticas públicas con enfoque de género?
- II. Factores que facilitan o dificultan el enfoque de género en las políticas públicas
- III. Orientaciones para la formulación de políticas públicas con enfoque de género.

INTRODUCCIÓN

Este taller aborda una temática poco conocida y trabajada por lo que conviene que la facilitadora sea una persona con experiencia en el manejo de políticas públicas. Se pueden hacer exposiciones con la ayuda de transparencias.

En este cuarto taller se puede hacer una dinámica de integración a base de compartir experiencias personales de cambio provocadas por los mismos talleres.

Dinámica de integración. Impacto de los talleres en la vida personal

En plenaria, pedir a las/los participantes que cuenten si los talleres de capacitación de género han tenido algún impacto en su vida

personal, familiar, laboral, de pareja, etc.

La facilitadora o facilitador pedirá la participación voluntaria del mayor número posible de participantes.

Es una experiencia que sirve de estímulo tanto a la/el facilitadora como a participantes y sirve como referencia de evaluación de los mismos Talleres.

PRESENTACIÓN DEL TALLER

Como de costumbre, se entrega a cada participante una copia del programa del taller.

Escribir las modificaciones que pueda haber en cuanto a horario, tiempo, etc., si las hay.

TEMA I

¿QUE SON POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO?

ANTECEDENTES:

El actual orden y escenario mundial, tiene como uno de sus grandes desafíos superar las inequidades y desigualdades sociales. Lo cual interpela a los Estados a la búsqueda

de un nuevo modelo de desarrollo sustentado en una nueva visión de la ciudadanía, la democracia, y la gobernabilidad y una nueva modalidad de gestión pública. De ahí, la importancia de definir políticas públicas que apunten hacia la superación de las inequidades y desigualdades sociales como parte de la inversión social.

La década de los noventa se caracterizó por el desarrollo de diversas experiencias con miras a lograr la institucionalización del enfoque de género dentro del marco de políticas de los Estados. Se crearon o desarrollaron oficinas y programas de la mujer en países donde no existían, se revisaron y adoptaron nuevas leyes a favor de las mujeres y se realizaron planes y programas mundiales y regionales como resultados de conferencias mundiales e internacionales sobre la mujer.

El acontecimiento más importante en este orden, lo constituye la realización de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, la cual en su Plataforma Mundial de Acción, recomienda a los gobiernos adoptar medidas para garantizar un enfoque de equidad de género en los planes, programas y políticas, además de alentar a las agencias internacionales de coo-

peración a que apoyen ese proceso. Como resultado de la puesta en marcha de dichas recomendaciones se desarrollaron programas y proyectos de fortalecimiento de las capacidades institucionales de las oficinas y ministerios nacionales de la mujer y se elaboraron planes nacionales de igualdad de oportunidades o programas nacionales de equidad de género.

En nuestro país, las experiencias más significativas en el orden de garantizar un enfoque de género en las políticas públicas han sido la adopción de leyes a favor de la mujer, el cambio de status de la Dirección General de Promoción de la Mujer, elevándola a rango de Secretaría de Estado con el mandato de monitorear la inclusión del enfoque de género en las políticas estatales. Esta Secretaría dentro de su estructura crea una Dirección de Políticas Públicas.

Otro elemento importante ha sido la elaboración del Plan Nacional de Equidad de Género (PLANEG), el cual traza los lineamientos generales y pautas para la inclusión del enfoque de género en las políticas sectoriales. Es un instrumento de trabajo para garantizar la articulación y coordinación de esfuerzos intersectoriales dentro del Estado en la definición e imple-

mentación de políticas públicas con equidad de género.

Igualmente, las organizaciones de mujeres, han realizado un importante trabajo de incidencia, seguimiento y monitoreo en pro de la inclusión de un enfoque de género en las políticas y programas estatales.

¿A qué nos referimos cuando hablamos de políticas públicas con enfoque de género?

Las políticas públicas son documentos que expresan y reflejan el compromiso, la intencionalidad y la voluntad política de los estados o gobiernos de corregir las desigualdades e inequidades y mejorar las situaciones y condiciones de vida de la población. Un documento de política debe ser un texto corto, sencillo, conciso, preciso. Debe ser oficializado mediante una ley, un decreto, un reglamento, una norma o cualquier otro procedimiento que le dé carácter legal u oficial. Las políticas se operacionalizan a través de planes, programas y proyectos.

Regularmente, las políticas se formulan sin tomar en cuenta las desigualdades e inequidades entre los géneros y por tanto, sin considerar el impacto que estas tendrán en las condiciones particulares de vida de

mujeres y hombres. Si efectivamente se quiere incidir en la transformación de dichas desigualdades, es importante explicitar el enfoque de género desde la fase de formulación. Este no debe quedar como algo implícito, algo que se debe suponer. El enfoque de género en las políticas públicas supone evaluar las implicaciones y el impacto que tendrán tanto para las mujeres como para los hombres las políticas estatales ya sean estas de carácter general o sectorial.

El análisis de género en políticas públicas debe cuestionar la manera en que éstas van a contribuir a cambiar las inequidades de género existentes en el renglón de política de que se trata: ¿se tomaron en cuenta las necesidades específicas de hombres y mujeres? ¿cómo se beneficiarán mujeres y hombres de dicha política? ¿Tendrá algún impacto negativo tanto para los hombres como para las mujeres? Y preguntar entre otras cosas, sobre los niveles de participación que tendrán mujeres y hombres en el proceso de diseño, monitoreo e implementación de dichas políticas.

La experiencia ha mostrado que el no tomar en cuenta el enfoque de género en la definición de las políticas públicas ha traído como consecuencia que se sigan repro-

duciendo las inequidades de género y que determinadas políticas tengan impacto negativo en la vida de mujeres y hombres. En ocasiones resulta, que no se toma en cuenta el enfoque de género en el momento de formulación de determinada política, pero si se toma en cuenta en la fase de implementación, trayendo como consecuencias múltiples dificultades por la carencia de un marco de sustentación sólido

METODOLOGÍA

Actividad propuesta 1. Análisis del enfoque de género en una Política Pública

Paso 1. se conformarán grupos de trabajo sobre la base de los sectores de trabajo presentes en el taller. Se solicita que cada grupo nombre una persona para la coordinación y otra para la relatoría. Además se elegirán dos personas para auxiliar al facilitador o facilitadora durante la plenaria. Se le indica el tiempo en que deben concluir el trabajo.

Paso 2. Cada grupo seleccionará una política de su sector y analizará si tiene enfoque de género o no, y cuáles son las consecuencias de esta política para mujeres y hombres.

Paso 3: En la plenaria cada grupo presenta los resultados y la facilitadora o facilitador ayuda a identificar elementos comunes.

Paso 4: Se pide a cada grupo que en función de los resultados formule algunas recomendaciones para mejorar el enfoque de género en dicha política.

TEMA II

FACTORES QUE FACILITAN O DIFICULTAN EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Para garantizar que el enfoque de género permee una política en todas sus fases, se requiere de ciertas condiciones que actúen como facilitadores.

Voluntad política al más alto nivel. Ya que como dijimos anteriormente, una política pública expresa un compromiso del gobierno o del Estado, el cual debe comprometer recursos, acciones y mecanismos para lograr que dicha política cumpla con su cometido, así como para lograr su operacionalización; se requiere de un mandato preciso y fuerte al más alto nivel de la gestión gubernamental.

Existencia de un marco general de política alusivas a la igualdad de género, pueden ser leyes, planes de igualdad de oportunidades, planes de equidad de género, instrumentos internacionales ratificados por el Estado o de los cuales es signatario el país, entre otros.

Estadísticas o informaciones desagregadas por género o que permitan un análisis general y sectorial de la situación de las mujeres y los hombres.

Un marco institucional con capacidad de género instalada (especialistas en género, presupuesto para la ejecución de las acciones y mandato explícito de la institución para incluir la perspectiva de género). Igualmente, contar con mecanismos e instrumentos que faciliten el proceso de seguimiento, monitoreo y evaluación del enfoque de género de las políticas.

También pueden existir obstáculos que dificultan la incorporación del enfoque de género en las políticas. Dentro de esos obstáculos podemos indicar:

A) La falta de un mandato al más alto nivel sobre el compromiso con la equidad de género.

- B) Mitos, prejuicios y desinformación en las personas responsables de la implementación de las políticas y de la toma de decisiones sobre lo que significa la incorporación del enfoque de género.
- C) Resistencia a los cambios institucionales, personales y en la gestión que conlleva la incorporación del enfoque de género.
- D) Falta de comprensión y confusión en torno a la diferencia entre políticas sociales dirigidas a las mujeres y la perspectiva de género en la política.
- E) Carencia de recursos humanos capacitados en género que puedan ser agentes facilitadores en el proceso de incorporación del enfoque de género en la fase de implementación y evaluación de las políticas.
- F) Resistencia y negatividad a la coordinación interdepartamental, e interinstitucional.
- G) La falta de planificación institucional con enfoque de género.
- H) Y la falta de indicadores y sistemas de información que faciliten la toma de decisión y el

diagnóstico de las desigualdades y las inequidades entre los géneros.

METODOLOGÍA

Actividad propuesta 1. Factores que facilitan u obstaculizan la incorporación del enfoque de género en Políticas Públicas.

Identificar las condiciones de su institución que favorecen la incorporación del enfoque de género, así como posibles obstáculos.

Resultados:

Una matriz de análisis de las condiciones existentes en las diferentes instituciones participantes que favorecen o no la incorporación del enfoque de género en las políticas sectoriales.

Instrucciones:

- a) Se conformarán grupos de trabajo sobre la base de las instituciones presentes. Se solicita que cada grupo nombre una persona para la coordinación y otra para la relatoría. Además se elegirán dos personas para auxiliar al facilitador o facilitadora durante la plenaria. Se le indica el tiempo en que deben concluir el trabajo.

- b) Se le distribuirá a cada grupo una matriz que deberá ser llenada para posterior presentación en plenaria.
- c) Se presentará el trabajo de grupo en plenaria. Identificando las condiciones existentes en cada institución.

definición de problemas, diagnóstico de la magnitud y características del problema. Igualmente la identificación de los factores o variables que podrían incidir en el resultado de las políticas, sean culturales, sociales o de otro tipo. Hay que tomar en cuenta la viabilidad financiera y económica de la política, entre otras cosas.

En concreto, el enfoque de equidad de género se puede garantizar a través de las siguientes acciones:

- A) Previo a la formulación de la política, identificar elementos de carácter cultural (tales como prejuicios o estereotipos), socioeconómicos, jurídicos, políticos y religiosos que puedan afectar la

TEMA III

ORIENTACIONES PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO

En el proceso de formulación de cualquier Política Pública hay varias fases como identificación y

MATRIZ DE FACTORES QUE FAVORECEN Y FACTORES QUE OBSTACULIZAN LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN

| FACTORES INSTITUCIONALES QUE FAVORECEN LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO | FACTORES INSTITUCIONALES QUE OBSTACULIZAN LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| | |

equidad de género y contribuir a perpetuar las desigualdades entre mujeres y hombres.

- B) Identificar y analizar aspectos referidos a la edad y a la reproducción que puedan incidir en resultados negativos o inequitativos entre hombres y mujeres una vez se implemente la política.
- C) Plantear la posibilidad de la definición de algunas medidas de discriminación positiva, que será necesario tomar para superar algunas desventajas de las mujeres y para poder avanzar hacia la igualdad.
- D) Consultar y asesorarse en la medida de lo posible con especialistas en género y con el movimiento de mujeres, a la vez de definir mecanismos de participación tanto en la fase de formulación como en la implementación y evaluación de las políticas.
- E) Identificar compromisos internacionales referidos a las mujeres de los cuales el país es signatario o compromisario con relación a la política en cuestión.
- F) Hacer un mapeo de las posibles consecuencias que tendrá dicha política para mujeres y hombres.

METODOLOGÍA

Actividad propuesta 1. Diseño de una política con enfoque de género en respuesta a un problema identificado.

Paso 1. Se conformarán grupos de trabajo sobre la base de las instituciones presentes en el taller. Se solicita que cada grupo nombre una persona para la coordinación y otra para la relatoría. Además se elegirán dos personas para auxiliar al facilitador o facilitadora durante la plenaria. Se le indica el tiempo en que deben concluir el trabajo.

Paso 2. Se le pedirá a cada grupo identificar un problema relacionado con su área o sector de trabajo.

Paso 3. Se le solicitará que diseñe una política pública que solucione el problema identificado con enfoque de género.

EVALUACIÓN

La evaluación se hará bajo dos modalidades, una evaluación escrita y una evaluación oral.

Evaluación escrita.

La facilitadora distribuye una hoja con la matriz de evaluación y pide a cada participante que la lle-

ne de manera individual, en una escala de 1 a 5, entendiendo el 5 como el nivel máximo. Luego recoge la hoja de evaluación.

Evaluación oral. Para complementar la evaluación escrita y pa-

ra compartir las impresiones sobre el taller, pide a las/los participantes que expresen su opinión sobre cualquier aspecto que consideren oportuno, a la vez de hacer recomendaciones para mejorar el trabajo.

| TEMA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Cómo evalúas tu nivel de comprensión del tema I sobre qué son políticas públicas. | | | | | |
| Cómo evalúas tu nivel de comprensión del tema II, sobre condiciones para el enfoque de género en las políticas públicas | | | | | |
| Cómo evalúas tu nivel de comprensión sobre del tema III sobre orientaciones para el diseño de políticas públicas con enfoque de género | | | | | |
| Cómo evalúas la metodología utilizada durante el taller. | | | | | |
| Evaluar el nivel comunicación de la facilitadora. | | | | | |
| El nivel de participación del grupo. | | | | | |
| La parte logística del taller(salón, merienda, horario, material de apoyo). | | | | | |
| Cómo evalúas la utilidad que tiene este taller para tu trabajo. | | | | | |

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Servicio Nacional de la Mujer / Condición de la Mujer de Canadá (1996), "Análisis de género: Guía para la elaboración de políticas públicas "documentos de trabajo, Santiago de Chile.
- Aguilar, Lorena (1999), "La ineludible Corriente: Políticas de equidad de género en el sector ambiental mesoamericano" San José Costa Rica.
- Aguilar Villanueva, Luis (1996), "El estudio de las políticas públicas" México.

MÓDULO 6

DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

instrumentos y mecanismos internacionales

PROPUESTA DE TALLER

| TEMAS | ACTIVIDADES | TIEMPO | MATERIALES |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| INTRODUCCIÓN AL TALLER | a) Dinámica de Integración: Arbol de un mundo ideal b) Presentación del programa del taller | 30 minutos a) Dinámica de Integración, 20 minutos b) Presentación del Programa. Lectura 10 minutos | Disponer de tarjetas en forma de hojas que reparte a c/participante. Papelógrafo con un tronco dibujado |
| I QUÉ SON DERECHOS HUMANOS. JUSTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN UNIVERSAL DEL 1948 | Actividad propuesta 1 Experiencia de violación de los derechos humanos Actividad propuesta 2: Diferencia entre Pacto de los derechos civiles y políticos y pacto de los derechos económicos, sociales y culturales | 1 hora y media 45 minutos cada actividad | Trabajo en grupos y plenaria Tarjetas y Papelógrafos. Copias para c/participante de la Declaración Universal de los Derechos Humanos |
| II INSTRUMENTOS DE DERECHOS HUMANOS DE MAYOR RELEVANCIA PARA LAS MUJERES. CONVENCIONES Y CONFERENCIAS | Actividad propuesta 1: Identificar logros en DDHH de las mujeres | 1 hora y media Trabajo en grupos y plenaria | Papelógrafos. Copia del cuadro sinóptico con los logros más importantes en materia de derechos humanos para las mujeres |
| III. PRINCIPALES AVANCES EN DERECHOS HUMANOS PARA LAS MUJERES EN R.D. | Actividad propuesta 1: Identificar avances en DDHH para las mujeres en R.D. | 1 hora Trabajo en grupos y Plenaria | Copia de las 4 primeras partes de la CEDAW |
| EVALUACIÓN | Juego de Barajas | 30 minutos | Tarjetas y hoja de puntuación |

MENSAJE CENTRAL

A nivel internacional, en los últimos años se han desarrollado mecanismos e instrumentos jurídicos importantes para el avance de los derechos de la mujer, de los que el país es signatario. El manejo de estos instrumentos por parte de funcionarios/as públicos/as puede orientar e impulsar el avance de políticas públicas con enfoque de género.

RESULTADO ESPERADO

Que las y los participantes conozcan los instrumentos de protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres de manera que puedan incorporarlos en el diseño de planes y programas sectoriales.

OBJETIVOS

- Clarificar conceptos relativos a los Derechos Humanos.
- Identificar los principales avances a nivel internacional sobre instrumentos de protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres, de los que el país es signatario.
- Identificar los principales avances a nivel nacional sobre instrumentos de protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres.

Temas del módulo

Tema I

Qué son Derechos Humanos. Justificación del manejo de los instrumentos de Derechos Humanos. Declaración de los Derechos Humanos 1948, Pacto de los Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Definición de Declaración, Pacto y Ratificación o firma.

Tema II

Instrumentos de derechos humanos de mayor relevancia para las mujeres.

- Convención y Protocolo de la CEDAW, 1979
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Belem do Pará, 1994
- Conferencias.
- Conferencias Mundiales de la Mujer: México, 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijing 1995.
- Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos de Viena, 1993
- Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo de El Cairo, 1994

Tema III

Principales avances en República Dominicana derivados de los instrumentos de Derechos Humanos, principalmente de la Convención sobre la eliminación de todas las for-

mas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que se han traducido en Leyes, Políticas y Programas.

INTRODUCCIÓN

Con este módulo concluimos el ciclo de talleres contenido en el manual. En ese orden, es importante que la dinámica de integración, los ejercicios, las recomendaciones y la evaluación de alguna manera se conecten con los temas abordados en los talleres anteriores. Es recomendable reforzar la idea de que la equidad de género es premisa fundamental para el disfrute pleno de los derechos humanos de las mujeres.

Dinámica de integración. Arbol de un mundo ideal

Para este taller se puede proponer una dinámica de integración en la que cada participante escribe en una tarjeta en forma de hoja una condición que debe tener un mundo ideal. Al cabo de unos minutos cada persona presenta en Plenaria lo que ha escrito y lo pega alrededor del tronco dibujado en un papelógrafo.

La facilitadora puede vincular ese mundo ideal con los temas tratados en los talleres anteriores y con el tema del presente taller.



Presentación del taller

Al igual que en el taller anterior, se entrega a cada participante una copia del programa del taller para que sea aprobado por el grupo. El programa debe contener las sugerencias que salieron del taller anterior.

El horario debe quedar escrito en papelógrafos en el salón.

TEMA I

QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS

Justificación del manejo de los instrumentos de Derechos Humanos. Declaración de los Derechos Humanos 1948, Pacto de los Derechos civiles y políticos y el Pacto de los Derechos económicos, sociales y culturales. Definición de Declaración, Pacto, Ratificación, firma, protocolo y conferencia.

Los Derechos Humanos. Son todos los derechos que tienen las personas por su condición humana. Son inherentes a la persona humana, además de universales, integrales e interdependientes. Todas las personas tienen derecho a su disfrute sin distinción por motivo de raza, sexo, nacionalidad, edad, clase, idioma, religión, posición política u otra condición social. Los Estados tienen la responsabilidad de protegerlos, defenderlos y promocionarlos.

El hecho de mayor trascendencia en la lucha por los derechos humanos, lo constituye la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Como un ejercicio por traducir dicha declaración en obligaciones concretas en materia de derechos humanos, se elaboró el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los cuales fueron adoptados en 1966, entrando en vigor en 1976. Estos dos Pactos junto a la Declaración Universal, constituyen la Carta Internacional de los Derechos Humanos. El Pacto de los Derechos Civiles y Políticos, contiene a su vez un Protocolo Facultativo, el cual permite que los ciudadanos y ciudadanos de un Estado que ha ra-

tificado dicho Pacto, puedan someter petición o denuncia sobre la violación a los derechos contemplados en dicho Pacto. Es importante indicar que cada tratado o instrumento internacional de derechos humanos cuenta con un mecanismo responsable de vigilar y supervisar su aplicación y cumplimiento.

Existen varios conceptos vinculados al lenguaje de los derechos humanos que es preciso clarificar para un mejor desarrollo de este taller:

Declaración. Son acuerdos en los que los estados se comprometen a mejorar, cambiar, o impulsar diferentes situaciones. No tienen carácter de ley a excepción de la declaración Universal de los Derechos Humanos que sin ser una ley, de hecho ha sido asumida como tal por el derecho internacional consuetudinario.

Las Convenciones y los Pactos son compromisos que asumen los estados y tienen carácter de ley luego de haber sido aprobados. Por ejemplo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Belem do Pará, adoptada en 1994, se convierte mediante la ratificación por el estado dominicano en la Ley 605 del 21 de junio de 1995.

Ratificación. Es un procedimiento mediante el cual un estado convierte en ley, ya sea adjetiva o constitucional, una convención, pacto, protocolo u otro instrumento internacional de carácter similar. En la mayoría de los países como el nuestro, las ratificaciones tienen que ser aprobadas en el Congreso y promulgadas por el Ejecutivo. A la hora de ratificar uno de estos instrumentos, los estados pueden hacer reserva a alguna de sus partes, si se contempla esa posibilidad.

Firma. Es un procedimiento mediante el cual los estados expresan estar de acuerdo con una convención, pacto, protocolo o cualquier otro instrumento, sin que eso tenga un compromiso para dicho estado. Es el primer paso hacia la ratificación.

Un Protocolo es un instrumento complementario de una Convención o de un Pacto. Tiene el propósito de abordar elementos que no fueron contemplados en dicha convención y pacto y se consideran importantes. Ejemplo, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) no contempla ningún procedimiento de investigación o de denuncia de violación de derechos consagrados en la misma, sea de personas o de grupos. Por tal razón, se adoptó el Protocolo Facul-

tativo de la Convención, el cual permite a las personas o grupos hacer petición al Comité de la CEDAW cuando consideran que le son violados alguno de los derechos contemplados en la Convención.

Una Conferencia es una reunión de países a nivel mundial o regional para abordar la discusión de temas considerados de importancia para el desarrollo. De las Conferencias de Naciones Unidas se desprenden Planes o Programas de Acción con la intención de dar solución a los problemas abordados en ellas.

METODOLOGÍA

El objetivo de este tema es que las/los participantes se familiaricen con el concepto de Derechos Humanos y conozcan la Declaración de los Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948. No conviene partir de exposiciones teóricas sino de ejercicios vivenciales.

Actividad propuesta 1. Experiencia de violación de los derechos humanos:

Paso 1. Las definiciones de Convención, Conferencia, Protocolo y Ratificación o Firma estarán escritas en papelógrafos pegados en la pared. La/el facilitador comple-

menta con una pequeña explicación sobre esas diferencias.

Paso 2. Se pide a cada participante que escriba en una tarjeta la experiencia de violación de algunos de sus derechos humanos.

Paso 3. Se comparten en plenaria las experiencias.

Paso 4. Se dividen en grupos y a cada grupo se entrega la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Se pide que identifiquen qué derecho consagrado en la Declaración le fue violado.

Paso 5. Plenaria. Cada grupo presenta reagrupados los derechos que consideran les fueron violados.

Actividad propuesta 2:

Paso 1. Se pide a las/los participantes que se dividan en grupos. Se entrega a cada participante el Pacto de los Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Paso 2. Se pide a los grupos que identifiquen las diferencias entre los derechos consagrados en cada uno de los Pactos. Cada grupo escribe en papelógrafos sus conclusiones.

Paso 3. En Plenaria se leen los papelógrafos de cada grupo. Si hay

discrepancias, la/el facilitador hará las aclaraciones correspondientes.

TEMA II

INSTRUMENTOS DE DERECHOS HUMANOS DE MAYOR RELEVANCIA PARA LAS MUJERES

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es el instrumento internacional de derechos humanos de las mujeres más importante. La misma fue adoptada por las Naciones Unidas en diciembre de 1979, y entró en vigor en 1981. Esta Convención contiene 30 artículos, 16 sobre temas sustantivos como, salud, legislación, educación, cultura, acciones afirmativas, mujer rural, empleo, trabajo, matrimonio, familia, prestaciones sociales y laborales entre otros y 14 artículos sobre procedimientos y reglamentación.

En América Latina y el Caribe esta Convención es casi de ratificación universal. República Dominicana la ratificó en septiembre de 1982. Los Estados que la han ratificado deben presentar al Comité responsable de la supervisión de la misma un informe cada cuatro años sobre los avances y obstáculos en su implementación. Como

un complemento a la Convención y para garantizar su real implementación, la Asamblea de las Naciones Unidas adoptó en diciembre de 1999, el Protocolo Facultativo de la Convención. Este Protocolo es un importante instrumento para la rendición de cuentas y justicia social contra las violaciones a los derechos consagrados en la Convención. El mismo deberá ser ratificado por los Estados que ya son parte de la Convención. Fue ratificado por el Congreso Dominicano en el mes de mayo del 2001 y está en trámite su promulgación por el Ejecutivo.

Otro instrumento de gran relevancia en materia de Derechos Humanos de las mujeres, es la Con-

vención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belem Do Pará, por el lugar donde fue adoptada por la Asamblea de la Organización de los Estados Americanos, OEA, en 1994. Esta Convención ha motivado a la mayoría de Estados de la región a modificar los marcos jurídicos nacionales y adoptar leyes que sancionen la violencia de género e intrafamiliar. Fue ratificada por la República Dominicana en marzo de 1996.

También, las conferencias mundiales sobre la mujer convocadas por las Naciones Unidas han jugado un papel clave en el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres. La Primera Conferencia Mundial fue realizada en México en 1975 y en ella se declaró el año 1975



como Año Internacional de la Mujer y se hizo la proclamación del Decenio de la Mujer. La Segunda Conferencia fue realizada en Copenhague, Dinamarca, en 1980 para evaluación de medio término del Decenio de la Mujer. La tercera fue realizada en 1985, en Nairobi, Kenia, para examinar los logros y obstáculos del Decenio; en ésta fue adoptado el documento histórico conocido como “Las Estrategias de Nairobi Orientadas hacia el Futuro para el Adelanto de las Mujeres hasta el Año 2000” y por último, la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer fue realizada en Beijing, China, en 1995.

En cada una de estas conferencias se han ido consolidando aspectos importantes de los Derechos Humanos de las mujeres y, más aun, se han ido reconceptualizando los mismos. El Estado Dominicano se hizo compromisario de la Plataforma Mundial de Acción, derivada de la Conferencia de Beijing, traduciendo la misma en un Plan Nacional de Acción.

Otra Conferencia de gran importancia para los derechos humanos de las mujeres fue la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, realizada en Viena, Austria en 1993. En esta se reconocen los derechos de las mujeres como derechos humanos y la violencia co-

mo una violación a estos derechos. Reconoce igualmente que los derechos de las mujeres y las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible de los Derechos Humanos universales.

Otra conferencia que también ha hecho importantes aportes a los derechos humanos de las mujeres, fue la Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo, realizada en 1994, en El Cairo, Egipto. Esta conferencia amplía el marco internacional de los derechos humanos al asumir los derechos reproductivos como parte integrante de los derechos humanos, lo cual fue afianzado posteriormente en la Conferencia de Beijing.

En medio de cada una de estas Conferencias se han realizado múltiples eventos nacionales, regionales y hemisféricos que han servido como espacio para la reafirmación de los derechos y demandas planteadas en cada una de esas grandes conferencias.

Los instrumentos internacionales y las conferencias señaladas han tenido un impacto muy positivo a nivel internacional en el afianzamiento de los derechos humanos de las mujeres. El siguiente cuadro destaca los avances más importantes en ese orden.

AVANCES A NIVEL INTERNACIONAL EN LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

| ASPECTOS | AVANCES |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Legislativo | <p>Ratificación casi universal de la CEDAW y de la Convención de Belém Do Pará en el ámbito interamericano.</p> <p>Revisión y adopción de leyes que sancionan la violencia intrafamiliar.</p> <p>Establecimiento de principios de igualdad o equidad de género en las últimas reformas constitucionales de los países de la región.</p> <p>Adopción de leyes de cuotas para promover la participación política femenina y otras medidas de acción afirmativas a favor de mujeres jefas de hogar, madres adolescentes y mujeres de tercera edad. (participación política)</p> <p>Adopción de leyes generales de salud que contemplan principios de equidad de género.</p> |
| Mecanismos de la mujer | <p>Creación y fortalecimiento de Oficinas Gubernamentales de las Mujeres.</p> <p>Conformación de defensorías para las mujeres.</p> <p>Conformación de programas sectoriales de la mujer.</p> <p>Creación de una relatoría especial sobre violencia contra la mujer.</p> <p>Creación de un relator especial sobre los derechos humanos de las mujeres en la OEA.</p> <p>Creación de comisiones de mujeres en las cámaras legislativas.</p> <p>Conformación de redes gubernamentales y no gubernamentales para el fortalecimiento de la temática de género.</p> <p>Creación de puntos focales o comisiones de género en universidades, agencias de cooperación internacional, sindicatos, gremios profesionales, entre otros.</p> |
| Políticas y programas | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de experiencias con miras a institucionalizar y transversalizar el enfoque de género en planes, políticas y programas. - Adopción de planes nacionales de equidad de género o planes de igualdad de oportunidades. - Desarrollo de estrategias para incorporar un enfoque de género en los presupuestos nacionales, así como en los sistemas nacionales de planificación. - Mejora sustantiva de las estadísticas desagregadas por sexo y género y creación de indicadores sobre la situación de las mujeres. - Desarrollo de programas para atender mujeres en situaciones especiales, como por ejemplo, mujeres en extrema pobreza, madres adolescentes, mujeres en situaciones de conflictos armados, mujeres refugiadas, entre otros. |
| Participación política y económica | <ul style="list-style-type: none"> - Aumento de la participación de las mujeres en los puestos de elección popular, debido fundamentalmente a las medidas de acción afirmativa - Aumento de la participación de la mujer en los ámbitos medios de la gestión gubernamental. - Aumento de la participación de las mujeres en la dirección de los parlamentos. - Aumento de la participación de las mujeres en los órganos de dirección y administración de justicia. - Aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral. |

METODOLOGÍA

Paso 1. Convenciones y Conferencias más relevantes. Se entregará a cada participante una hoja en la que se exponen los logros más importantes en materia de derechos humanos para las mujeres y se auxiliará con la proyección de alguno de los videos disponibles sobre dichas Convenciones o Conferencia, como Beijing, Cairo y la CEDAW.

TEMA III

PRINCIPALES AVANCES EN DERECHOS HUMANOS PARA LAS MUJERES EN REPÚBLICA DOMINICANA

Se han derivado de los instrumentos de Derechos Humanos, principalmente de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que se han traducido en Leyes, Políticas y Programas.

En la República Dominicana se han registrado cambios importantes en materia de derechos humanos de las mujeres, los cuales tienen entre sus fundamentos los

avances que se han ido dando en el nivel internacional. Estos cambios se han operado especialmente en el ámbito legislativo, en el fortalecimiento en los mecanismos y programas de la mujer y en la participación política. En la página siguiente presentamos un cuadro que recoge dichos avances.

METODOLOGÍA

Paso 1. Se pide a las/los participantes que se dividan en grupos. Se entrega a cada grupo una copia de las 4 primeras partes de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y se les pide que identifiquen avances en las leyes dominicanas en cumplimiento de los artículos de la Convención.

Paso 2. Se pasa a Plenaria y cada grupo expone los avances identificados.

Paso 3. El/la facilitador/a completa la exposición sobre los avances en el país derivados de la CEDAW y otros instrumentos de Derechos Humanos.

AVANCES EN LEYES, MECANISMOS Y PROGRAMAS EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

| LEGISLATIVO | MECANISMOS | PLANES/PROGRAMAS | PARTICIPACIÓN POLÍTICA |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Ley 14/94, de protección de niñas, niños y adolescentes. | Creación de las Oficinas Provinciales de la Mujer, OPM. | Elaboración del Plan Nacional de Equidad de Género. | 31.3% de mujeres en la Suprema Corte de Justicia. |
| Adopción Ley general de educación 66/97, establece el principio de igualdad educativa entre los géneros. | Conformación del Comité Nacional de Prevención y Lucha contra la Violencia Intrafamiliar, CONA-PLUVI | Elaboración del Plan Estratégico del CONAPLUVI | 24% de Mujeres en las Regidurías. |
| Ley 24/97, tipifica y sanciona la violencia intrafamiliar. | Conformación del Comité Interinstitucional de Protección a la Mujer Migrante, CIPROM. | Elaboración del Modelo Nacional de atención en violencia Intrafamiliar. | Aumento a un 17% de las mujeres en el Congreso. |
| Ley 55/97, Reconoce a la mujer como sujeta de la reforma agraria y todos sus beneficios. | Creación del Comité de Mujeres Honoríficas Asesoras del Senado. | Creación de programas de atención en violencia intrafamiliar en diferentes oficinas sectoriales del Estado. | Primera Mujer Vicepresidenta de la República. |
| Ley 86/99, eleva a rango de Secretaría de Estado a la Dirección General de Promoción de la Mujer. | Creación de departamentos de la mujer en diferentes oficinas sectoriales del Estado. | Apertura de programas de prevención de embarazos en adolescentes en SESPAS. | Primera Mujer Presidenta de la Cámara de Diputados. |
| Ley 13/2000, establece la cuota de 33% de mujeres en la presentación de candidaturas congresionales y municipales. | Creación del Despacho de la Primera Dama, DEPRI-DAM. | Establecimiento de Convenios de la SEM con diversas oficinas sectoriales del Estado. | Conformación del Foro de Mujeres de Partidos Políticos. |
| Ley 12/2000 establece la alternabilidad de hombres y mujeres en los puestos de síndico/a y vicesíndico/a. | | Apertura de una maestría en género y desarrollo en INTEC. | Primeras 4 generales de la Fuerzas Armadas y Policía Nacional. |
| Creación de la Secretaría de Estado de la Mujer, SEM. | | | |

EVALUACIÓN

Juego de Barajas

Disponer de un “juego de barajas” para cada grupo y una Hoja de registro de respuestas.

Se pide a las/los participantes que formen grupos alrededor de una mesa. A cada grupo se le entrega “un juego de barajas” que son pequeñas tarjetas con preguntas y respuestas referentes a los temas del Taller. A cada persona se le entrega

una pregunta y las respuestas se extienden en la mesa. Cada persona debe buscar la respuesta que corresponde a la pregunta que le tocó.

Una persona del grupo lleva el registro de las preguntas acertadas, según la hoja adjunta

Preguntas.

Mitad de la baraja

1. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer fue adoptada por las Naciones Unidas en fecha...
2. "Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana..". Esto forma parte del Preámbulo de...
3. La CEDAW fue ratificada por el Estado dominicano en el año...
4. Al procedimiento mediante el cual un estado convierte en ley, ya sea adjetiva o constitucional, una convención, pacto, protocolo u otro instrumento internacional de carácter similar, se le llama...
5. La Ley 24/97, se sustenta especialmente en la Convención...
6. Fecha en que fue adoptada la Declaración Universal de los

Derechos Humanos.

7. Un Protocolo es...
8. ¿Qué documentos conforman la Carta Internacional de Derechos Humanos?
9. Tres características de los Derechos Humanos
10. La primera Conferencia Mundial de la Mujer se realizó en... año y lugar.
11. ¿En qué Conferencia fue declarado el Decenio de la Mujer?
12. La Convención de Belem Do Pará fue ratificada por el Estado dominicano en fecha...
13. La función principal de la Ley 24-97 es...
14. ¿Qué Conferencia reconoce los derechos de las mujeres como Derechos Humanos?
15. ¿Qué Conferencia incluye los derechos reproductivos como parte de los Derechos Humanos?

BARAJA DE RESPUESTAS

1. 1979
2. Declaración universal de los Derechos Humanos
3. 1982
4. Ratificación
5. Convención de Belém Do Pará
6. 1948
7. Un instrumento complementario de una Convención o de un Pacto.
8. Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto de

- los Derechos Civiles y Políticos y Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales
9. Universales, interdependientes e integrales
 10. México, 1975
 11. En la Primera Conferencia Mundial de la Mujer, México 1975
 12. Marzo de 1996
 13. Tipifica y sanciona la violencia intrafamiliar
 14. Conferencia Mundial sobre derechos Humanos, celebrada en Viena en 1993
 15. Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo, realizada en El Cairo, 1994

HOJA DE REGISTRO DE LAS RESPUESTAS

| ASPECTOS | RESPUESTA CORRECTA | RESPUESTA INCORRECTA |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------|
| 1. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer fue adoptada por las Naciones Unidas en fecha..... | | |
| 2. “Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana..”. Esto forma parte del Preámbulo de..... | | |
| 3. La CEDAW fue ratificada por el Estado Dominicano en el año... | | |
| 4. Al procedimiento mediante el cual un estado convierte en ley, ya sea adjetiva o constitucional, una convención, pacto, protocolo u otro instrumento internacional de carácter similar, se le llama..... | | |
| 5. La Ley 24/97, se sustenta especialmente en la Convención ... | | |
| 6. Fecha en que fue adoptada la Declaración Universal de los Derechos Humanos | | |
| 7. Un Protocolo es..... | | |
| 8. ¿Qué documentos conforman la Carta Internacional de Derechos Humanos? | | |
| 9. Tres características de los Derechos Humanos | | |
| 10. La primera Conferencia Mundial de la Mujer se realizó en... año y lugar. | | |
| 11. ¿En qué Conferencia fue declarado el Decenio de la Mujer? | | |
| 12. La Convención de Belem do Pará fue ratificada por el Estado dominicano en fecha... | | |
| 13. La función principal de la Ley 24-97 es..... | | |
| 14. ¿Qué Conferencia reconoce los derechos de las mujeres como Derechos Humanos? | | |
| 15. ¿Qué Conferencia incluye los derechos reproductivos como parte de los Derechos Humanos? | | |

