



Aportes a la Discusión y al Intercambio en el PIDAASSA Continental

Linea de Publicaciones:
Sistematización de
Experiencias

Stuttgart, Junio 2007

El enfoque de género en el trabajo de las organizaciones de desarrollo y contrapartes de Pan para el Mundo

1. Introducción

La evaluación intermediaria 2005 del PIDAASSA recomienda la sistematización de las experiencias para que sean compartidas a nivel continental. El presente documento recoge las experiencias de varias organizaciones del PIDAASSA en diferentes países sobre el enfoque de género en el trabajo institucional. Hace falta todavía integrar el enfoque de género como eje transversal en todos los temas del PIDAASSA. Hasta la fecha, se encuentra las experiencias más ricas a nivel de las organizaciones. Por eso, la presente sistematización pone énfasis sobre estas experiencias.

El plan estratégico del PIDAASSA define género como objetivo y como eje transversal del trabajo. Describe la finalidad de la integración del enfoque de género de la siguiente manera:

“La agricultura sostenible se aplica según el principio de la igualdad de derechos entre los géneros. Parte de un análisis de las diferencias en las circunstancias de la vida de hombres y mujeres, sus funciones y necesidades reproductivas y productivas. Debido al empeoramiento general de la situación económica en las zonas rurales, cada vez se integra más a las mujeres en tareas de producción agrícola tradicionalmente masculinas, sin que por ello cambie su situación ni función. Las mujeres deberían participar en tareas de producción con los mismos derechos y la misma importancia que los hombres. Y los hombres deberían participar en la misma medida que las mujeres en tareas reproductivas.

La agricultura sostenible deberá facilitar a las mujeres una verdadera participación en la toma de decisiones a diferentes niveles (doméstico, de grupo y regional), además de acceso y control de los recursos. De este modo se tiene en cuenta el derecho a la sostenibilidad entre los géneros, y así la agricultura sostenible contribuye a modificar los comportamientos y funciones patriarcales típicas de nuestras sociedades, ayudando así a establecer otra cultura de organización en las organizaciones que fomentan la agricultura sostenible.” (Plan estratégico del PIDAASSA, 2001, página 7)

Para que la equidad de género pudiera ser introducida y considerada en todo el trabajo del PIDAASSA, todos los países realizaron talleres de sensibilización, intercambio y capacitación sobre género. Aun, género es un tema para todas las organizaciones del PIDAASSA, pero la importancia del tema y la intensidad con la cual se lo persigue varía mucho. Muchas organizaciones no lo tratan como prioritario. Según los resultados del

monitoreo 2004, hasta la fecha, CaC y medidas técnicas para una agricultura sostenible han contribuido mucho más al éxito de los proyectos a nivel de campo que la promoción de la mujer y del enfoque de género. La evaluación intermedia de 2005 constata que en comparación con el número alto de talleres sobre CaC, y agricultura sostenible y seguridad alimentaria, el número de talleres sobre la equidad de género quedó bastante reducido.

Todavía es difícil lograr la participación de las mujeres. Está limitada por la asignación de los roles tradicionales de hombres y mujeres. Las tareas reproductivas y el acceso reducido a recursos de las mujeres impiden su participación muchas veces. Claramente, la asignación del rol tradicional resulta en desventajas para ellas. Además, la participación tiene su precio. Muchas veces aumenta la carga del trabajo y tiene desventajas en este sentido.

A pesar de los obstáculos, a base de la información del monitoreo cabe constatar que las mujeres están involucradas en los proyectos y programas de las organizaciones y que están logrando una mayor visibilidad y participación. Al mismo tiempo, hay que seguir aumentando tanto la participación de las mujeres como mejorar su calidad bajo el enfoque de igualdad de derechos lo que significa una participación cambiada también por parte de los hombres.

2. Metodología de la sistematización

La sistematización debe ser un proceso participativo, involucrando a todos/as los/las actores de la experiencia en un proceso de reflexión crítica sobre la propia práctica. En el PIDAASSA, el gran número de actores impide una participación permanente en la sistematización. Para resolver este obstáculo, se elaboró el presente documento como un insumo base que podrá ser discutido y enriquecido dentro del PIDAASSA.

Se elaboró el documento principalmente a base de los documentos del PIDAASSA como son memorias de talleres y encuentros sobre género, los informes de asesoría de FAKT, el informe de monitoreo 2004 y la evaluación intermedia de 2005.

De las memorias sobre el trabajo de las organizaciones se recogió en una tabla específicamente informaciones sobre conceptos, enfoques y objetivos que guían el trabajo, los puntos de partida para el trabajo de género, el desarrollo y los resultados del trabajo. Se trata de información general que salió de las presentaciones que hicieron las organizaciones durante varios eventos del PIDAASSA.

Además, se revisó las solicitudes de proyecto y los informes narrativos de cinco organizaciones del PIDAASSA en diferentes países. La selección fue hecha por parte de Pan para el Mundo en el contexto de otro estudio sobre género a nivel global. La información se recogió en un cuestionario. La información recogida de esta manera fue mucho más detallada que la información que salió de las memorias. Tres de estas cinco organizaciones están presentadas como estudios de caso con el fin de mostrar como se desarrolla el trabajo con enfoque de género en diferentes organizaciones.

En total, se contó con informaciones de 20 organizaciones de las aproximadamente 60 del PIDAASSA. A base de estos datos, se logra nada más una valorización cualitativa de

forma general que no podrá englobar todas las riquezas y todos los aspectos del trabajo de género.

3. El enfoque de género el trabajo de las organizaciones

3.1. Conceptos / enfoques

Según los documentos revisados se puede decir que las organizaciones tienen en común un análisis general de la situación de hombres y especialmente de mujeres en las áreas rurales. Se reconoce que las mujeres tienen muchas limitaciones y sufren de discriminación. Se sabe que las mujeres trabajan más que los hombres porque están responsables para todo el trabajo reproductivo. Además, las mujeres tienen poco control sobre y acceso a recursos, especialmente tierra. Finalmente, está reconocido que a las mujeres les hacen falta espacios de participación a nivel familiar y comunitaria.

Existe concordancia entre la mayoría de las organizaciones que el enfoque de género busca alcanzar relaciones más equitativas, igualitarias y justas entre mujeres y hombres a nivel social, económico y político. Una organización describe el enfoque de género correctamente como un enfoque de planeación del desarrollo con el que se pretende que las políticas, los programas y los proyectos promuevan en su acción la equidad entre hombres y mujeres.

Sin embargo, las interpretaciones y expectativas hacia relaciones de género más equitativas, igualitarias y justas varían considerablemente entre las organizaciones. Algunas reconocen que se trata de cuestiones de poder entre mujeres y hombres que hay que tocar. Otras buscan una convivencia armoniosa entre hombres y mujeres. Hay organizaciones que ponen énfasis sobre el empoderamiento de las mujeres y hay otras que hablan ni de mujeres ni de hombres sino de un enfoque familiar.

Cabe mencionar que las organizaciones generalmente ponen mucho énfasis sobre el análisis de la situación de las mujeres. Hay poca información sobre la situación de los hombres y las relaciones de género. En algunos países, la situación de los hombres está discutida en el marco de los talleres de masculinidad. Estos eventos representan un buen punto de entrada para desarrollar la mirada diferenciada hacia mujeres y hombres que requiere el enfoque de género.

3.2. Puntos de partida

Existen diferentes puntos de partida para iniciar un trabajo de género en las organizaciones. Una entrada importante presenta el trabajo sobre los derechos de las mujeres. El tema fue tratado de diferentes maneras. Algunas organizaciones lo trataron en el contexto de los derechos humanos en general, enfatizando que los derechos humanos también son derechos de las mujeres. En otro caso, el tema de derechos humanos y de derechos de las mujeres se desarrolló en el contexto de un programa de salud para mujeres. Otra organización relacionó la dignidad de las mujeres con sus derechos. Los datos disponibles no permiten identificar siempre si la discusión de la temática incluye únicamente a mujeres o también a hombres.

Para muchas organizaciones, el punto de partida para un trabajo de género fue la promoción de la mujer por medio de la formación de grupos de mujeres para que se involucraran en proyectos y trabajos productivos, específicamente en el área de agricultura sostenible. Hay casos en que las mujeres empezaron con un proyecto para involucrar a los hombres después.

Varias organizaciones, principalmente organizaciones de mujeres, ponen como condición para un trabajo de género la necesidad de conocer, analizar y entender la posición de mujeres y hombres en la sociedad y de valorar los aportes que hacen las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Para ellas, este esfuerzo de análisis hecho con hombres y mujeres de la institución y de los grupos meta presenta un punto de partida clave para integrar el enfoque de género en el trabajo.

La promoción de la mujer es un elemento clave en la mayoría de las organizaciones. Sin embargo, solamente cuando esté integrada en un concepto claro de género e implementada de manera estratégica, contribuye a cuestionar y a cambiar las relaciones de género. A veces no se logra establecer y aprovechar suficientemente esta conexión.

3.3. Desarrollo del trabajo

Las organizaciones desarrollan diferentes actividades con relación al tema de género. En la mayoría, se trata de actividades de capacitación de mujeres sobre temas productivos y organizativos. Preparar a las mujeres tanto para la producción como para la participación en las organizaciones comunitarias es el objetivo principal de la capacitación.

Frecuentemente, en el área productiva, las mujeres se dedican a cultivar y diversificar el área alrededor de la casa con el objetivo de producir alimentos para la familia y/o el mercado. A veces, también influyen en la siembra de las parcelas, promoviendo la diversificación y el abandono de los agrotóxicos. En algunos casos, el trabajo de mujeres en agricultura sostenible fue la entrada para involucrar a los hombres en el proyecto y promover el enfoque de género también con ellos.

Paralelamente a la participación en proyectos productivos, las mujeres empiezan a participar en los espacios organizativos de la comunidad y de los proyectos y programas de desarrollo. En el transcurso del tiempo, algunas mujeres entraron en las altas jerarquías de diferentes organizaciones comunitarias.

Los datos disponibles muestran que la mayoría de las actividades se dirigen hacia las mujeres. Hay pocas informaciones sobre los hombres. Todavía no es común elaborar los datos desagregados sobre hombres y mujeres por medio de un análisis sistemático de género. Si se toca la situación de los hombres, se la toca en el contexto de los talleres de masculinidad que se lleva a cabo en diferentes países. Hay que mencionar nuevamente que representan una iniciativa importante para que género sea una preocupación tanto de mujeres como de hombres.

3.4. Resultados del trabajo con enfoque de género

Los documentos revisados muestran que los resultados del trabajo con enfoque de género se refieren principalmente a cambios en la vida de las mujeres. A base de los documentos no se puede concluir que se está llevando a cabo un monitoreo sistemático

que mida el impacto del trabajo de género. Sin embargo, las organizaciones constan que las mujeres están presentes y visibles en las áreas de capacitación, participación y organización en el contexto de los proyectos.

El involucramiento de las mujeres se desarrolla a nivel de la familia, de la comunidad y de la agricultura sostenible y seguridad alimentaria. En muchos casos, en los documentos revisados, no se especifica los temas de la capacitación. En otros casos, las capacitaciones se refieren a género o derechos de las mujeres. A veces, estas capacitaciones están dirigidas a mujeres únicamente, en otros casos a hombres y mujeres. En varios proyectos, las capacitaciones preparan a las mujeres para la participación en espacios organizativos de la comunidad.

Principalmente en estos espacios se da la participación de ellas. Mujeres participan en asambleas y reuniones comunitarias. Están presentes y visibles como actoras en la toma de decisiones y a veces también en cargos de dirección. En algunos casos, las mujeres forman su propia organización en el marco de la organización comunitaria. También manejan sus propios proyectos.

La información revisada indica que la autoestima de las mujeres ha crecido en muchos casos. Se ha mejorado la calidad de su participación. Han aprendido hablar frente a los hombres y participar en la toma de decisiones.

Con relación al trabajo agrícola, existen dos escenarios:

1. Las mujeres siempre han participado en el trabajo agrícola al lado de los hombres
2. Las mujeres empezaron a trabajar huertos, patios o terrenos propios en el contexto de un proyecto

En los dos casos, la concientización sobre los aportes de las mujeres a la vida familiar y la discusión sobre las relaciones de género han cambiado la actitud de muchos hombres hacia las mujeres. Valorizan más que antes las capacidades y aportes de las mujeres tanto en la organización como en la agricultura. Con relación al segundo escenario, en algunos casos la agricultura ha servido para incluir a los hombres en los proyectos. Existe una actitud más abierta hacia las mujeres y su rol y posición en la familia y la comunidad. Todo esto ha resultado en relaciones mejoradas entre hombres y mujeres, especialmente a nivel familiar. En algunos casos, hombres y mujeres comparten tareas reproductivas que antes fueron tareas únicamente de mujeres. La mayor valorización de las mujeres resulta también en la consciencia creciente sobre la importancia de la educación para niñas.

La participación reconocida de las mujeres en la agricultura ha resultado en una producción diversificada de alimentos y una mejor alimentación a nivel familiar.

A pesar de estas tendencias positivas, existen muchos obstáculos todavía para cambiar las relaciones de género. Algunas organizaciones constan que existe mucha presión sobre las mujeres de jugar su rol asignado por la sociedad. El machismo contribuye a esta presión. La violencia familiar está común en muchas familias. El trabajo reproductivo obliga a las mujeres de estar en la casa. Muchas veces no puede salir para participar en la comunidad y los proyectos. La poca educación escolar de las mujeres está identificada como otro obstáculo para su participación.

Muchos hombres siguen considerando la agricultura como dominio masculino y no reconocen las capacidades, los conocimientos y el trabajo de las mujeres. Estas condiciones dificultan un mayor involucramiento de las mujeres en la agricultura sostenible, especialmente con relación al acceso a la tierra. Son los hombres que generalmente son los dueños de los terrenos. Pueden restringir y prevenir el acceso de las mujeres a la tierra. Esto fue identificado como problema mayor por parte de muchas organizaciones.

Otros obstáculos mencionados para llevar a cabo un trabajo con enfoque de género se refieren a aspectos a nivel institucional de las organizaciones como la falta de personal y de recursos, de herramientas y metodología. En pocos casos, se nota una resistencia al enfoque de género, principalmente a nivel de dirección o junta directiva.

4. Estudios de caso

Los siguientes estudios de caso muestran como algunas organizaciones del PIDAASSA desarrollan el trabajo con mujeres y de género en los proyectos apoyados por Pan para el Mundo. La descripción de los casos se basa únicamente sobre el estudio de documentos sobre el proyecto con Pan para el Mundo (solicitud de proyecto, informes narrativos del proyecto). En la descripción se pone énfasis sobre los siguientes criterios que son claves para desarrollar un trabajo con enfoque de género:

- Referencia a la equidad/justicia de género en la visión y misión institucional
- Existencia de una política institucional de género de forma escrita y su implementación
- Empleo por números iguales de hombres y mujeres en cargos institucionales, también en los cargos de dirección
- Realización de diagnósticos participativos con enfoque de género
- Realización de PME con enfoque de género
- Integración del enfoque de género en la elaboración del presupuesto de un proyecto (gender budgeting)
- Integración del enfoque de género en la capacitación del personal de planta y del grupo meta

4.1. Confederación Nacional de Organizaciones Campesinas, Indígenas y Negras de Ecuador (FENOCIN), Ecuador

FENOCIN es una federación de organizaciones de base, que inició el trabajo con mujeres hace 30 años. Desde 2005, la federación está orientándose más hacia la integración del enfoque de género en su trabajo.

En la visión institucional, FENOCIN se refiere a la equidad en general, sin mencionar específicamente la equidad de género. En la misión, se habla de la participación igualitaria y equitativa de hombres y mujeres en la organización.

La organización no cuenta con una política institucional de género en forma escrita. Sin embargo, está intentando de orientar su quehacer hacia la justicia de género. FENOCIN tiene una larga historia del trabajo con mujeres que ya empezó en 1967.

En FENOCIN trabajan 29 personas, 18 hombres y 11 mujeres. El director es un hombre. No existe personal especializado de género. La junta directiva tiene 12 miembros, 9 hombres y 3 mujeres.

El proyecto con Pan para el Mundo promueve el desarrollo participativo de la agricultura sostenible y la seguridad alimentaria de los/las campesinos/as de algunas organizaciones afiliadas a FENOCIN. Las actividades del proyecto se dirigen a hombres y mujeres. Un objetivo del proyecto plantea la integración de la perspectiva de género como tarea transversal en todas las actividades del proyecto.

La promoción de las mujeres en FENOCIN está a cargo de la Secretaria de la Mujer y la Familia. Existe un centro de capacitación únicamente para mujeres. La capacitación es amplia y sistemática. Embarca muchos temas, entre ellos la justicia de género. Hasta la fecha la Secretaria de la Mujer y la Familia todavía no ha sido involucrada mucho en el proyecto con Pan para el Mundo. Esto se quiere cambiar en el futuro.

La planificación del proyecto no se basa sobre un diagnóstico participativo de género. Al contrario, el diagnóstico presentado en la solicitud del proyecto no se refiere de ninguna manera a cuestiones de género. Sin embargo, en las descripciones de las organizaciones miembros de la FENOCIN que participan en el proyecto con Pan para el Mundo se toma en cuenta aspectos de género como participación, división de trabajo, toma de decisiones y acceso a ingresos.

Género es un tema de capacitación y de discusión para el personal y los grupos meta. Se trabaja sobre temas como los siguientes:

- Elaboración de una propuesta para integrar la justicia de género como tarea transversal
- Análisis de las relaciones de género en la producción, la estructura familiar y la comunidad
- Elaboración de una metodología para la integración de la perspectiva de género en proyectos agro-ecológicos
- Evaluación de los impactos del proyecto con relación a la justicia de género
- Capacitación a promotores/as con enfoque de género

El esfuerzo más importante que se hizo en el marco del proyecto con Pan para el Mundo fue la elaboración e implementación de una metodología para integrar la perspectiva de género en los proyectos agro-ecológicos, aumentando la participación de las mujeres.

Las capacitaciones con relación a género están tomadas en cuenta en el presupuesto. Sin embargo, no se trata de un presupuesto con enfoque de género.

El trabajo institucional de promoción de las mujeres de FENOCIN ha contribuido a mejorar la participación de las mujeres en la familia y la comunidad y el acceso a y control sobre recursos. También ha contribuido a satisfacer necesidades prácticas. La promoción sistemática de mujeres, especialmente por medio del acceso a la capacitación contribuye a mejorar la posición de las mujeres en la sociedad al largo plazo.

El PME (Planeación, Monitoreo y Evaluación) se basa sobre el marco lógico. No todos los objetivos del proyecto reflejan el enfoque de género. Sin embargo, muchos indicadores toman en cuenta la perspectiva de género por diferenciar entre hombres y mujeres. En la práctica hace falta poner más énfasis sobre los indicadores y la perspectiva de género para el monitoreo y la evaluación.

4.2. Coordinadora Nacional Indígena y Campesina (CONIC), Guatemala

CONIC es una organización indígena y campesina de Guatemala que busca la integración de las mujeres en la lucha por la tierra.

CONIC promueve la cultura maya y representa un actor importante en la lucha por la tierra en Guatemala. Con relación a las mujeres promueve el derecho de la participación plena de las mujeres en CONIC y en la sociedad.

La organización todavía no cuenta con una política institucional de género en forma escrita. Su elaboración está planificada para el futuro cercano. Para CONIC, género representa un tema integral que tiene importancia para mujeres tanto como para hombres.

46 personas trabajan en la organización, 29 son hombres y 17 mujeres. Cuatro personas ocupan cargos de dirección, tres de ellas son hombres, una es mujer. CONIC no cuenta con personal especializado en género. Existe una comisión de mujeres. La promoción de las mujeres y la equidad de género representan un eje de trabajo del quehacer de CONIC. La comisión de mujeres es responsable para la implementación del programa de mujeres. Las mujeres tienen la oportunidad de participar en proyectos productivos y en capacitaciones relacionadas a la producción. También existen capacitaciones que enfocan la problemática de género como:

- Análisis del machismo con la participación de hombres y mujeres
- Las razones por la discriminación de mujeres en la organización
- Capacitación de liderazgo para mujeres

Hay pocos/as promotores/as de género. Generalmente son hombres que promueven género como un tema entre muchos. Durante las reuniones de todas las comisiones de CONIC se comparten los conocimientos y experiencias de género entre todos/as. Sin embargo, no todos los/las miembros de la organización tienen los mismos conocimientos sobre el enfoque de género.

El trabajo de CONIC con mujeres y sobre género ha contribuido a mejorar tanto la participación de las mujeres en la familia, la comunidad y la organización como el acceso a y control sobre recursos por medio de proyectos productivos. Hay cambios también con relación a la división del trabajo entre hombres y mujeres. Además, se ha logrado a satisfacer necesidades prácticas.

La planificación del proyecto no se basa sobre un diagnóstico participativo de género. El diagnóstico presentado en la solicitud del proyecto no se refiere de ninguna manera a aspectos de género.

El sistema de PME de CONIC tampoco refleja el enfoque de género como tema integral. La organización planifica la elaboración de un sistema de PME para toda la organización.

4.3. Equipo de Mujeres en Acción Solidaria (EMAS), México

EMAS es una organización de mujeres. El trabajo principal gira alrededor de la incidencia con mujeres y sus familias que promueven el desarrollo rural sostenible en comunidades indígenas de Michoacán, México.

La misión¹ de EMAS hace referencia a la justicia de género. Se desea lograr relaciones igualitarias y equitativas entre mujeres y hombres por medio del desarrollo de una sociedad democrática y justa. La organización cuenta también con una política de género que define la perspectiva de género como eje transversal de todos los programas y acciones de EMAS.

La organización tiene un equipo de 12 personas. Solamente un miembro del equipo es hombre. Todos los cargos de dirección están en las manos de mujeres. El equipo tiene un conocimiento profundo sobre género.

El proyecto con Pan para el Mundo tiene tres componentes:

- Desarrollo local sostenible con equidad de género. En este programa es muy importante el trabajo en agricultura y soberanía alimentaria.
- Incidencias en políticas públicas y promoción del ejercicio de los derechos ciudadanos y políticas de las mujeres
- Fortalecimiento institucional

EMAS reconoce que cuando se trabaja con enfoque de género se analiza la relación entre mujeres y hombres. En ese sentido hay la necesidad de involucrar activamente a los hombres en el trabajo de género. Sin embargo, las actividades del proyecto se dirigen principalmente hacia mujeres por que hay un reconocimiento de diferentes formas de discriminación hacia las mujeres aun no resueltas como: la feminización de la pobreza, menores puestos de dirección, un alto porcentaje de violencia hacia las mujeres y feminicidios, etc. La propuesta de EMAS plantea la promoción de los derechos humanos de las mujeres para lograr la justicia de género. Eso es una de las estrategias que fundamenta el desarrollo conceptual del trabajo.

Muchos eventos de capacitación sobre una variedad de temas y diferentes actividades se dirigen hacia promotoras. Además se lleva a cabo talleres de reflexión y conceptualización desde la metodología de la educación popular sobre agricultura sostenible, soberanía alimentaria y revaloración del aporte y saberes de las mujeres en actividades agrícolas. Otro tema de capacitación es la planificación participativa y la elaboración de presupuestos con enfoque de género.

El proyecto se basa sobre un diagnóstico participativo. Existen informaciones sobre la situación, condición y posición de las mujeres y de los hombres en la región del proyecto. Se identifica las necesidades prácticas y estratégicas tanto de las mujeres como de los hombres. En este sentido existe la mirada diferenciada entre hombres y mujeres.

Cabe constatar que EMAS intenta y logra satisfacer necesidades prácticas y estratégicas no solamente de las mujeres sino también de los hombres lo que está en concordancia con el enfoque de género. Por medio del trabajo se ha logrado que los hombres

¹ El marco institucional de EMAS está definido por la misión, los objetivos estratégicos y las políticas. No existe una visión en este marco.

reconozcan el aporte productivo y reproductivo de las mujeres. Resultados positivos muestra también el trabajo con promotoras de salud. 40 promotoras desarrollaron su autoestima, se empoderaron y hoy día son lideresas en su comunidad.

La PME de EMAS se basa sobre el marco lógico. Los objetivos reflejan el enfoque de género y también un buen número de indicadores. La PME se hace de forma participativa, incluyendo el enfoque de género.

La lectura de los tres casos indica que haya diferentes niveles y avances con relación a la integración del enfoque de género en el trabajo institucional. Muestra que es difícil tomar en cuenta el enfoque de género realmente como tarea transversal en el que hacer de la organización. La promoción de las mujeres está presente en todos los casos. Sin embargo, es un reto reconocer y aprovechar estratégicamente la relación entre ella y el enfoque de género para que sirva a cuestionar y cambiar las relaciones de género.

5. Conclusiones

A base de la documentación revisada y sistematizada se puede sacar las siguientes conclusiones:


1. La lectura de los tres estudios de caso indica que hayan diferentes niveles y avances con relación a la integración del enfoque de género en el trabajo institucional. Muestra que es difícil tomar en cuenta el enfoque de género realmente como tarea transversal en el que hacer de la organización. La promoción de las mujeres está presente en todos los casos. Sin embargo, es un reto reconocer y aprovechar estratégicamente la relación entre ella y el enfoque de género para que sirva a cuestionar y cambiar las relaciones de género.
2. La participación de las mujeres está visible y fortalecida a nivel familiar y comunitario y también en el contexto de la agricultura sostenible. Las mujeres participan en la toma de decisiones y empuñan cargos de liderazgo en las organizaciones comunitarios. Muchos hombres apoyan los procesos de empoderamiento de las mujeres.
3. El análisis situacional de los proyectos pone énfasis sobre la situación de las mujeres. Existe un acuerdo entre todos los actores en las organizaciones y grupos metas que las mujeres sufren muchas desventajas y discriminaciones. El análisis toma en cuenta los efectos que tiene el sistema actual de dominación masculino sobre mujeres, pero no se analiza como afecta a los hombres que también sufren de él. Los talleres de masculinidad presentan una iniciativa importante para ampliar la visión hacia hombres y mujeres.
4. Las mujeres enfrentan muchos obstáculos para conquistar espacios propios a un lado y espacios en la comunidad al otro. Generalmente están bajo presión de mostrar a los hombres que son capaces de hacer muchas cosas. La agricultura sostenible presenta un buen ejemplo en este contexto. Siempre hay que convencer a los hombres a base de criterios de valor y reconocimiento definidos por ellos. Resumiendo se puede constatar, que el trabajo con enfoque de género está tutelado desde lo masculino.

5. La promoción de las mujeres es un área importante del trabajo con relación al enfoque de género. En el contexto de un concepto de género claro, la promoción de las mujeres sirve como una medida estratégica para cuestionar y cambiar las relaciones de género existentes. Muchas veces, ésta relación entre el enfoque de género y la promoción de las mujeres no está reconocida y aprovechada suficientemente por las organizaciones. Espacios que existen en el contexto de la promoción de las mujeres para implementar el enfoque de género no se puede aprovechar en estos casos.

6. Recomendaciones

A base de la presente sistematización se propone las siguientes recomendaciones:

1. Aclarar y conceptualizar en nivel institucional y programático (directivos/as y equipos de trabajo) lo que se entiende por promoción de la mujer y por enfoque de género para establecer las diferencias entre los dos enfoques a un lado, las relaciones al otro y la manera cómo se puede aprovechar la promoción de la mujer como medida estratégica en la promoción de la justicia de género.
2. Elaborar más consecuentemente los datos desagregados sobre hombres y mujeres por medio del análisis situacional y de género para el PME con enfoque de género.
3. Poner más énfasis sobre la medición del impacto del trabajo con enfoque de género.
4. Seguir con la capacitación de género a hombres y mujeres.
5. Seguir trabajando el tema de masculinidad como espacio de hombres, pero también como espacio común entre hombres y mujeres para discutir los efectos del sistema actual de dominancia masculino tanto sobre hombres como sobre mujeres y buscar soluciones.
6. En los documentos revisados, la violencia familiar fue mencionada varias veces como obstáculo para la justicia de género. El trabajo con enfoque de género debe enfrentar la violencia familiar. En este contexto, sería recomendable fortalecer los conocimientos sobre la resolución de conflictos en las organizaciones y los grupos meta.
7. Continuar con la sistematización del trabajo con enfoque de género en agricultura sostenible y seguridad alimentaria por medio de las organizaciones mismas.

<p>Elaboración del documento: Junio 2007</p>		<p>Carsta Neuenroth</p>	<p>En coordinación con: Grupo de Coordinación del PIDAASSA Pan para el Mundo</p> <p>Más información sobre le trabajo de EMAS A.C. se encuentra en su página web: www.telemedia.net.mx/emas</p>
--	---	-------------------------	---

Bibliografía

1. Brot für die Welt; Xilotl (2003): Perspectiva de género desde la cosmovisión indígena; Investigación realizada en comunidades indígenas de Chiapas y Oaxaca, en proyectos apoyados por Pan para el Mundo en México, México D. F., México
2. Documentos (solicitud de proyecto, informes narrativos) sobre los proyectos de FENOCIN, CONIC, ARIC, ILUGUA y EMAS
3. EMAS (2004): Evaluación del subprograma de agricultura sostenible, Morelia, México
4. ESPIGAS (2004): Enfoque de género y agroecología en proyectos de desarrollo sostenible; Sistematización de la experiencia de las mujeres de la comunidad Shikuy, Lima, Perú
5. FAKT (2005): Informe de monitoreo 2004 del PIDAASSA, Stuttgart, Alemania
6. PIDAASSA Costa Rica y Panamá (2004): Políticas y herramientas para incorporar el enfoque de género en el desarrollo institucional y en la promoción de la agricultura sostenible, Centro Manu, Guápiles, Costa Rica
7. PIDAASSA Nicaragua y Honduras (2005): Encuentro de intercambio sobre conceptos y metodologías de género en los proyectos de agricultura sostenible y seguridad alimentaria, Managua, Nicaragua
8. PIDAASSA México (2004): Encuentro nacional: Intercambio de experiencias sobre conceptos y perspectiva de género en agricultura sostenible, Vicente Guerrero, Tlaxcala, México
9. Stahl, Karin (2005): Evaluación intermediaria del PIDAASSA, Heidelberg, Alemania