

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Ciencias Sociales

Propuesta para la institucionalización
de la equidad de género en las
organizaciones no gubernamentales de desarrollo
en Guatemala

Trabajo de investigación presentado para optar
al grado académico de Maestría en Desarrollo por

Elma Verónica Sagastume López

BIBLIOTECA
DE LA
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Guatemala
2004

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Ciencias Sociales

Propuesta para la institucionalización de la equidad de género
en las organizaciones no gubernamentales de desarrollo
en Guatemala

Guatemala
2004

“El autor es el único responsable de las ideas y contenidos del presente documento”.
Punto octavo del acta 54-2001, sesión Consejo Directivo UVG.

Propuesta para la institucionalización de la
equidad de género
en las organizaciones no gubernamentales de desarrollo
en Guatemala

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Ciencias Sociales

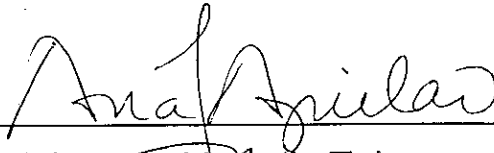
Propuesta para la institucionalización
de la equidad de género en las
organizaciones no gubernamentales de desarrollo
en Guatemala

Trabajo de investigación presentado para optar
al grado académico de Maestría en Desarrollo por

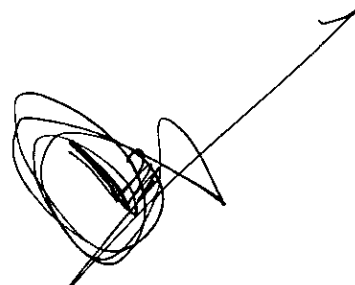
Elma Verónica Sagastume López

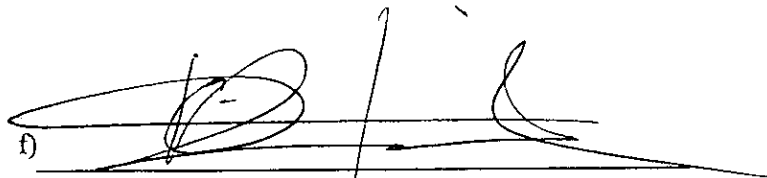
Guatemala
2004

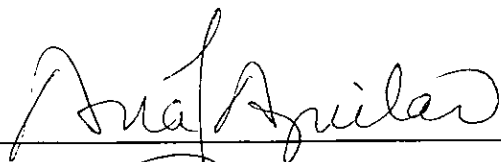
Vo. Bo.:

f) 
Licda. Ana Leticia Aguilar Theissen
Asesora

Tribunal:

f) 
Dr. Carlos Cazali

f) 
Lic. Ronald Flores

f) 
Licda. Ana Leticia Aguilar Theissen

Fecha de aprobación: 24 de mayo de 2004.

PREFACIO

El vínculo directo entre la investigadora y la ejecución de diversos proyectos de desarrollo en el país como en Centroamérica destaca que el realizar un trabajo activo y consecuente por la búsqueda de equidad de las mujeres es uno de los grandes retos que actualmente afrontan las organizaciones no gubernamentales de desarrollo (ONGD), sobre todo, porque este esfuerzo es requerimiento significativo para medir la eficiencia y eficacia organizacional, lo que para el caso específico de Guatemala se hace más complejo, debido a la interrelación con otras variables sociales y políticas como son la clase y la etnia.

La presente investigación intenta ser una contribución a este esfuerzo, ya que parte de la abstracción de las experiencias de algunas ONGD en este desafío, y formula una propuesta metodológica que puede ser insumo para el análisis de la institucionalización de la equidad de las mujeres como una estrategia técnica y política.

No se pretende con esta investigación abarcar ni discutir a profundidad todos los temas relacionados con la equidad de las mujeres en el desarrollo ya que, básicamente, parte de la premisa de que las personas que la lean están familiarizadas apropiadamente con la temática, por lo que está dirigida a todas las personas que se interesan por conocer aspectos relacionados a la incorporación de la equidad de las mujeres en todos los ámbitos organizacionales y como una estrategia de desarrollo importante.

Uno de los principales intereses de esta investigación consistió en analizar la equidad de las mujeres en el marco del contexto multicultural de Guatemala, debido a que en muchas ONGD se utiliza el argumento que el enfoque de la equidad de las mujeres no corresponde o no debe ser tratado con las características étnicas y culturales de la población, específicamente desde el punto de vista de la cosmovisión maya, lo que se considera constituye una razón para no abordar el tema por parte de las organizaciones.

La investigación confirma el hecho de que la variable de equidad de la mujer trasciende a las variables de etnia y clase, por lo que se justifica su tratamiento y abordaje en toda acción encaminada al desarrollo social, económico, político y humano.

El contenido de esta investigación se presenta en cuatro partes. La primera se refiere a la introducción, donde se comenta sucintamente la relación de la temática abordada en todo el documento.

El marco teórico y conceptual se presenta en el Capítulo II, que se enmarca principalmente al referente teórico respecto a la evolución del pensamiento científico de la variable de equidad de la mujer y al abordaje técnico y metodológico de ésta en el campo del desarrollo.

El Capítulo III corresponde al cuerpo medular de la investigación ya que se refiere al marco contextual, donde se hace una aproximación a la realidad social, política, cultural y económica de las mujeres en Guatemala, un breve análisis sobre las condiciones ideológicas que sustentan esas condiciones y el marco jurídico que actualmente promueve la equidad de género en el país.

Así mismo, este apartado hace una presentación sobre las ONGD en el país y una descripción de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA), que constituye el referente empírico más importante para analizar la experiencia de incorporar la equidad de género en estas organizaciones.

En el Capítulo IV, se presenta una propuesta metodológica básica para quienes se interesan en institucionalizar la equidad de género en las ONGD, la cual puede constituir un aporte importante para superar algunas debilidades en las organizaciones que trabajan en el desarrollo.

La realización de esta investigación afrontó limitantes de temporalidad, ya que los compromisos de la organización universo con los de la investigadora, dieron como resultado dificultades en la realización de las actividades previstas según el calendario establecido, por lo que duró más del tiempo programado.

Como suele suceder en proyectos de investigación de este tipo, el resultado de la misma contó con la contribución y aportes de varias personas. Inicialmente, un especial agradecimiento a las diversas instancias de ASECSA por aceptar que su experiencia de institucionalización de la equidad de género fuera analizada por esta investigación. La Comisión de Género de ASECSA jugó un importante papel en este proceso, ya que avaló la investigación e incidió en que se aceptara institucionalmente. Agradezco además, a todas las personas que contribuyeron y participaron dando importantes opiniones durante la investigación de campo.

Así mismo, se espera que esta investigación sea un insumo importante durante el proceso de redefinición organizacional que ASECSA inició en marzo de 2004, en el sentido de hacer una revisión de la experiencia en salud comunitaria, perfilar el modelo particular de atención y formular el plan estratégico para el futuro cercano.

Se espera que esta investigación cumpla su objetivo general, en el sentido de identificar las condiciones gerenciales, programáticas y contextuales que interfieren en la operativización de la equidad de género en las organizaciones no gubernamentales de desarrollo, por lo que cualquier observación o comentario será bienvenido para seguir reflexionando sobre el tema.

ÍNDICE

	Página
PREFACIO	vi
ÍNDICE	viii
LISTA DE CUADROS	x
RESUMEN	xi
PROCESO METODOLÓGICO	xiv
 CAPITULOS	
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	4
A. El enfoque de equidad de las mujeres en los paradigmas de desarrollo	4
1. Definición conceptual	5
2. Evolución histórica de la incorporación de acciones de equidad entre mujeres y hombres en los paradigmas de desarrollo	6
3. La equidad de género como objetivo central del desarrollo	8
B. Institucionalización de la equidad de género	12
1. ¿Qué institucionalizar?	12
2. Institucionalizar la equidad de género	13
Breve recapitulación	14
III. MARCO CONTEXTUAL	15
A. Aproximación a la desigualdad de las mujeres en la realidad de Guatemala	15
1. Ámbito político	15
2. Ámbito económico	16
a) Pobreza	16
b) Empleo	17
3. Ámbito social	18
a) Demografía	18
b) Educación	18
c) Salud	19
d) Violencia y seguridad	20
4. Ámbito étnico y cultural	20
5. Condiciones ideológicas que enmarcan la discriminación de la mujer guatemalteca	21
6. Marco jurídico, político e institucional que promueve la equidad de género en Guatemala	21

B.	Las organizaciones no gubernamentales de desarrollo (ONGD)	25
1.	Definición conceptual	25
2.	La función de las ONGD en la sociedad	27
3.	Contribución teórica y metodológica de las ONGD al desarrollo social .	28
4.	Breve referencia histórica de las ONGD en Guatemala	29
C.	La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA)	33
1.	Antecedentes	33
2.	Perfil gerencial y programático	34
3.	Caracterización de la experiencia de equidad de género	38
a.	Evolución conceptual y metodológica	38
4.	Institucionalidad de la equidad de género en ASECSA	40
a.	Comisión de Género	40
b.	Formulación Política Institucional de Género	41
D.	Experiencia en la incorporación de la equidad de género en las ONGD guatemaltecas	47
	Breve recapitulación	52
IV	INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES DE DESARROLLO	53
1.	Incorporación de la equidad de género en la vida organizacional	55
a.	La equidad de género como unidad especializada en las ONGD	55
b.	La equidad de género como eje transversal en las ONGD	56
2.	Institucionalidad e institucionalización de la equidad de género en las organizaciones no gubernamentales de desarrollo	58
3.	Condiciones necesarias en el ámbito organizacional para la institucionalización de la equidad de género en las ONGD	60
a.	Gerencial	60
b.	Programática	61
c.	Cultural	61
4.	Propuesta metodológica para la institucionalización de la equidad de género en las ONGD	62
V	CONCLUSIONES	69
	BIBLIOGRAFÍA	71
	APÉNDICES	74

LISTA DE CUADROS

Cuadro		Página
1	Estrategias o enfoques de desarrollo hacia las mujeres	7
2	Historia del surgimiento de las ONGD en Guatemala	30
3	Estructura organizacional de ASECSA	34
4	Ruta para la institucionalización de la equidad de género en las ONGD	68

RESUMEN

*La irrupción de la mujer en la sociedad en las últimas décadas de este fin de siglo,
es un fenómeno de proporciones inusuales en la historia,
por la nueva conciencia e identidad,
por los niveles de organización y poder a nivel global y local
que las convierte en nuevas y potencialmente centrales protagonistas
de este cambio de época del fin del milenio.*
Xabier Gorostiaga, S.J. 1999

Las sociedades, como producto de construcciones sociales, han establecido pautas de comportamiento común en función de su organización y preservación. Uno de los constructos históricos de la sociedad es una cultura y práctica que parte de la relación sexual de las personas, (que tiene su génesis en la propia evolución política y económica de la humanidad), lo que ha causado la marginación, represión, opresión y discriminación de las mujeres mediante esquemas formales e informales de exclusión a todo nivel. Se ha institucionalizado la primacía de lo masculino sobre lo femenino. Se ha valorado más al hombre que a la mujer.

En el devenir de la historia social y del fortalecimiento del conocimiento, surge la teoría feminista como un pensamiento científico a favor de la reivindicación de las mujeres ante su problemática de exclusión. Esta teoría, construye la variable género para demostrar que no hay relación directa entre la diferencia sexual (física) de las personas con las pautas excluyentes de la sociedad, remarcando que es el esquema de organización social, quien establece y define las cualidades y funciones asignadas a las personas según su sexo: mujer y feminidad, hombre y masculinidad.

Los efectos de esta realidad se hacen visibles en las condiciones de vida de las mujeres respecto de las de los hombres. Las mujeres, quienes constituyen un poco más de la mitad de la población mundial, convive con altas tasas de analfabetismo, sufre de manera especial la pobreza y es afectada por prácticas denigrantes de su condición humana. Esta realidad, se concibe como inaceptable en el momento histórico en que vive la humanidad, ya que diversos estudios han evidenciado que las relaciones de género son un problema que afecta a toda la sociedad, aunque con variaciones en la intensidad y formas en que se expresan.

Los actuales paradigmas del desarrollo tienen estrecha relación con todos los ámbitos de los cambios políticos, sociales y económicos, por lo que los enfoques parten de una visión holística, integradora y de promoción de la equidad en diversas dimensiones, potenciado aquellos sectores sociales históricamente vulnerables y excluidos. En este marco, la de equidad de género, constituye un eje importante de visión y acción; sobre todo, cuando permite reconocer en la estructura social aquellos procesos de institucionalización

de una cultura y práctica que privilegia lo masculino sobre lo femenino en todos los ámbitos de la vida individual y colectiva. Esta visión del mundo desde el punto masculino, ha provocado a lo largo de la historia que un importante sector de la población no juegue un papel protagónico en su desarrollo: las mujeres, a quienes relega a un papel de reproducción familiar y doméstica, que para el caso específico de Guatemala, se vuelve más complejo por sus características étnicas y culturales, dando un matiz distinto a su aplicación.

En esta dimensión de la realidad, las ONGD como actores sociales catalizadores y reproductores de valores culturales, están llamadas a tener una acción progresista en esta línea; propósito que se enfrenta a debilidades técnicas operativas y a concepciones tradicionales sobre los papeles socialmente asignados a las mujeres y los hombres en Guatemala. En consecuencia, los mecanismos de operativización de una política o estrategia de equidad de género presentan dificultades prácticas en la cotidianidad, resaltando entre otras:

- La percepción por parte de muchos técnicos de las ONGD de que el tema es una imposición de las organizaciones de cooperación, provocando en muchas oportunidades, la justificación para la falta de atención del tema en que el mismo es de interés foráneo y que no se adecua a las características étnicas y culturales de las poblaciones en el país, situación en la que subyace una confusión conceptual e insensibilización al tema. Esta percepción es especialmente manifiesta por técnicos que encuentran en la cosmovisión maya una interpretación de la realidad alejada a conceptos y definiciones del enfoque de equidad de género, pero sobre todo subyace el desinterés y/o rechazo en una apropiación de la teoría de equidad de género, especialmente por los hombres, debido al conflicto personal que se presenta entre la reflexión teórica y la formación ideológica personal.
- La práctica de formulación, ejecución y gerencia de proyectos para el desarrollo presenta debilidades sustanciales en varios ámbitos, debido a que estos momentos no han incluido, o lo han hecho de manera insuficiente, las necesidades específicas, intereses, expectativas y demandas de actores cualitativa y cuantitativamente importantes como lo son las mujeres y la relación que ello tiene con la desigualdad de género y otras variables económicas, sociales y culturales.

El análisis de la interrelación entre aspectos de la realidad y los objetivos programáticos de las ONGD demanda de dos capacidades puntuales que mejoren su desempeño: un sistema gerencial eficiente y un sistema programático efectivo. Por tal razón, se considera que es en estos ámbitos operativos donde el enfoque de equidad de género debe incorporarse de manera agresiva. Por lo tanto, para que las ONGD realicen un trabajo efectivo y logren un impacto sostenido de sus acciones, es necesario que tengan la capacidad operativa de realizar un trabajo dirigido a la promoción de la equidad de género, el cual debe traducirse en acciones concretas para modificar la realidad de las mujeres en la sociedad.

El debate político y operativo sobre la incorporación de la equidad de género se centra en dos posiciones: la aplicación como eje transversal y la conformación de unidades especializadas. Ambos esfuerzos demandan a su vez, una postura institucional distinta y los recursos adecuados, pero sobre todo, una definición precisa de la concepción de la modalidad y de cómo ponerla en práctica.

El enfoque de equidad de género debe, entre otras cosas, explorar y destacar las características de desigualdad en las relaciones entre hombres y mujeres en la sociedad, buscar mecanismos para llegar a una relación más equilibrada entre hombres y mujeres, realizar un análisis que rompa la división entre la dinámica privada y pública y examine cómo la dinámica del hogar se interrelaciona con la dinámica comunal y nacional. La resignificación del concepto es esencial para este fin.

PROCESO METODOLÓGICO

El proceso metodológico para la realización de esta investigación, presentó los siguientes momentos:

A. Organización de la investigación:

Esta fase consistió en la definición de la finalidad de la investigación como parte del proceso de formación de la Maestría en Desarrollo y en la selección del universo de la misma. En este sentido, las actividades realizadas fueron: consulta bibliográfica, discusión y análisis del problema de estudio, negociación con la Asociación de Servicios Comunitarios en Salud (ASECSA) para la realización de la misma tomando en cuenta su experiencia en este campo. Como producto de este primer momento, se tuvo la aprobación del protocolo de investigación y el aval institucional de ASECSA para ser el universo principal de la misma.

Además, se estructuró el esquema de operativización de los objetivos de investigación planteados, generando los indicadores (principales y derivados) y las variables de análisis correspondientes para la orientación de la investigación general.

B. Investigación bibliográfica y de campo:

La fase de investigación propiamente dicha, constituyó el momento fuerte del proceso, y se desarrolló en dos ámbitos: bibliográfico y de campo, ya que buscó alcanzar los dos objetivos generales de la investigación: identificar las condiciones gerenciales, programáticas y contextuales que interfieren en la operativización del enfoque de equidad de género en las ONGD, y crear una propuesta metodológica que permita incluir, en el caso de la sociedad guatemalteca, la teoría de género como eje transversal en el sistema gerencial y el proceso de planificación para el desarrollo; específicamente en los momentos de planificación, ejecución, monitoreo y evaluación.

Este momento permitió obtener como resultados el análisis institucional, mediante la caracterización de la experiencia de institucionalizar el enfoque de equidad de género en ASECSA, e identificar los aspectos contextuales clave para la operativización del mismo, sea como aspectos facilitadores u obstaculizadores; y la elaboración de la propuesta metodológica.

Como parte de la investigación de campo, se aplicaron dos formas de acercamiento a las fuentes primarias:

- La realización de una encuesta¹ a 86 personas, entre quienes se encontraban personal administrativo, personal técnico, personal de dirección y población meta² de las cuatro regiones de trabajo. (Ver apéndice 1) Las encuestas se realizaron según el siguiente calendario:

Fecha	Región	Participantes
Febrero 26, 2003	Todas – Chimaltenango	29 facilitadoras y facilitadores ³ de ASECSA
Abril 3, 2003.	Región Central y Baja Verapaz - Chimaltenango	19 promotoras y promotores.
Mayo 1, 2003	Región Nor-Oriente Cobán	22 promotores y promotoras
Mayo 12, 2003	Chimaltenango	6 personas del sector administrativo
Noviembre 20, 2003.	Petén	10 promotoras y promotores

- Además, en febrero, marzo y abril de 2004, se realizaron entrevistas estructuradas a personas clave, tales como: Karin Eder, acompañante del Servicio Alemán; Elizabeth Florián y Silvia Solórzano, consultoras que facilitaron el proceso de diagnóstico institucional 2000 y la formulación de la Política Institucional de Género de ASECSA; Victoria Higueros, quien ha fungido como coordinadora de la Comisión de Género de ASECSA por varios años; Rolando Sierra, Director General del Centro de Consultoría para el Desarrollo (CECODE), Norayda Ponce, quien fue delegada por la Fundación para el Apoyo Técnico en Proyectos (FUNDATEP) para la Comisión de Género de CONGCOOP; y Lorena Medina, Responsable de Fortalecimiento Institucional y Género del Consejo de Instituciones de Desarrollo (COINDE).

Esta fase también constituyó una reorientación teórica y metodológica ya que el acompañamiento de la asesora y el desarrollo práctico de la investigación, permitió hacer las readecuaciones pertinentes.

C. Elaboración del informe final de investigación y de la propuesta para la institucionalización de la equidad de género en las ONGD

Esta etapa permitió sistematizar la información de tal manera que se elaborara el informe general sobre los hallazgos de la investigación. Constituyó un arduo momento debido a la complejidad temática, por lo que la estructura de operativización de la investigación fue crucial.

¹ Se utilizó el método de Likert para la realización de la encuesta de opinión, la que permitió medir las actitudes respecto al tema.

² Se refiere específicamente a hombres y mujeres que promueven la salud comunitaria y que han sido capacitadas y capacitados por ASECSA. Para este estudio, se definió como unidad de análisis específica a las y los promotores ubicados en el cuarto nivel de formación por dos razones específicas: mayor nivel académico y técnico y la experiencia operativa comunitaria de su trabajo.

³ ASECSA incluye en este término a todo el personal directivo, administrativo y operativo que tiene mayor contacto con la población base, sea por que acompañamiento y/o asesoría a procesos de formación, capacitación o fortalecimiento organizacional. Esta función tiene carga más de desempeño que del perfil de puestos.

Los resultados de la experiencia empírica evidenciada, fueron abstracciones importantes para el diseño de la propuesta metodológica formulada, la cual puede ser considerada como un aporte metodológico significativo para la institucionalización de la equidad de género en las ONGD, y una contribución a los esfuerzos por un desarrollo equitativo y justo para todas las personas.

I. INTRODUCCIÓN

En el campo del desarrollo, una de las preocupaciones actuales se refiere a la incorporación de la equidad de las mujeres como un componente trascendental y estratégico en la búsqueda de la justicia e igualdad.

En este sentido, desde la década de los años 50 del siglo pasado, han surgido esfuerzos internacionales para promover la equidad de género como un elemento esencial para la instauración de un desarrollo humano y sostenible, que contribuya al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres, especialmente al reconocer las contribuciones de las mujeres a todo el proceso de desarrollo y procurar la potenciación de su papel y la promoción de su derecho a la participación plena en todos los ámbitos de la actividad humana, ante una realidad objetiva de vida adversa. Se concibe a la mujer como agente de desarrollo. En este marco, el aporte teórico y metodológico del sistema de Naciones Unidas¹ es significativo, por lo que constituye el fundamento para esta investigación.

Uno de los sectores importantes que facilitan el desarrollo son las ONGD, las que a partir de una génesis vinculada a la caridad y filantropía, se han transformado en actores sociales importantes de incidencia que promueven nuevas prácticas de convivencia humana. Siendo, en esta línea, actores que han formulado aspectos teóricos, metodológicos y potenciado prácticas importantes para la búsqueda de esas nuevas relaciones sociales.

Existe un creciente reconocimiento del potencial que tienen las ONGD dada su cercanía con las poblaciones más vulnerables, su conocimiento objetivo y adaptabilidad a las situaciones locales y su capacidad de innovación. En este sentido, un componente político y metodológico es la equidad de género como variable esencial para una contribución e impacto sostenido de sus acciones. En este marco, la presente investigación contó con algunas ONGD como referentes empíricos importantes, siendo el más significativo, la experiencia de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA), debido a los avances en la incorporación de la equidad de género en todo su quehacer.

La investigación se centró en el interés de identificar las condiciones gerenciales, programáticas y contextuales que interfieren en la institucionalización y aplicación de la equidad de género en las organizaciones no gubernamentales, sobre todo en el contexto guatemalteco, debido a que las características

¹ Según se establece en la página principal de internet de la Organización de las Naciones Unidas, el sistema de Naciones Unidas está constituido por la Secretaría de las Naciones Unidas, los programas y fondos de las Naciones Unidas (como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia) y los organismos especializados. Estas entidades tienen sus propios presupuestos y órganos rectores y establecen sus propias normas y directrices. Prestan asistencia técnica y otros tipos de ayuda práctica en casi todas las esferas de la actividad económica y social.

étnicas y culturales de nuestra sociedad son argumentadas, en contraposición, como aspectos que justifican y no justifican un abordaje operativo de la equidad de género. La investigación encontró que en estos argumentos subyacen patrones ideológicos enmarcados en una cultura de estructura patriarcal, donde se privilegia al hombre respecto a la mujer, especialmente en organizaciones donde la conducción general recae en hombres. Vemos, en consecuencia, que las ONGD reflejan la construcción social ideológica en que basan sus creencias, conductas y convivencia.

Respecto a la institucionalización de la equidad de género en el quehacer de las ONGD, pudo identificarse que existen aspectos que facilitan y obstaculizan la aplicación de este enfoque:

- Inadecuado manejo conceptual del concepto de género, restringiéndolo exclusivamente a identificar las condiciones objetivas de vida que presentan las relaciones entre hombres y mujeres y vaciándolo del contenido político del mismo, ya que no cuestiona ni problematiza el poder como elemento que construye ese sistema de relaciones.

Adicionalmente, la percepción de que el tema de género es una exigencia de la cooperación internacional (por lo que se considera externo a la dinámica de las organizaciones y su trabajo), contribuye a que no se asuma como un componente importante en la vida política y operativa de las ONGD.

- Dificultad, ante la confusión del manejo conceptual, de operativizar mediante la construcción de procedimientos e instrumentos adecuados el enfoque de equidad de género en todos los ámbitos de las organizaciones.
- Dificultades en encontrar la forma más adecuada de institucionalizar la equidad de género en las organizaciones, ya que aún existe debate sobre dos modalidades de aplicación: como un eje transversal o si es necesario crear unidades especializadas. La modalidad de hacer transversal² la equidad de género consiste en extender el análisis y acciones de equidad de género a todos los ámbitos que conforman una organización, por lo que se espera que todos los sectores de la organización desarrollen estrategias para llevarla a cabo. En el caso de las unidades especializadas, la intención es contar con espacios organizacionales expertos en el trabajo de género, lo que puede traducirse en proyectos específicos, comisiones, departamentos, etc.

En la práctica, ambas modalidades han presentado logros significativos y obstáculos operativos, por lo que, dependiendo de las condiciones externas e internas de cada organización, debe seleccionarse la forma en que se asegure que los aspectos de equidad de género estén presentes en la dinámica cotidiana de la ONGD.

² En la actualidad, el hacer transversal la equidad de género se ha conceptualizado como *transversalizar y transversalidad*, términos que no existen en el diccionario de la lengua española.

Una condicionante necesaria para la institucionalización de la equidad de género es la voluntad política de la organización de asumirlo, voluntad traducida en el reconocimiento de la realidad de discriminación que afecta a las mujeres y su potencial en acciones de desarrollo que permitan realizar las transformaciones necesarias en el imaginario social de esa realidad. Esto parte de la declaración de principios de justicia y equidad donde la coherencia entre discurso y práctica organizacional esté presente, pero sobre todo, de reconocer que desde el espacio micro social en que interactúan las ONGD se pueden realizar resignificaciones sociales y culturales importantes.

Por lo tanto, es entender que la incorporación e institucionalización de la equidad de género es una demanda histórica y política para todos los actores del desarrollo. Institucionalizar la equidad de género significa cambiar la personalidad y los valores de las organizaciones en función de promover cambios en la realidad en que interactúa y propiciar mejoras en la vida de las personas.

II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Con la finalidad de realizar una clarificación teórica y conceptual de la equidad de género, este apartado presenta una exploración en la definición de la variable género y una revisión de la evolución teórica y metodológica que los diversos paradigmas de desarrollo han aplicado para la incorporación de la equidad entre mujeres y hombres como centro de sus fundamentos; lo cual facilita la comprensión conceptual del fenómeno. Adicionalmente, se hace una primera aproximación al porqué la institucionalización de la equidad de género es significativa para las organizaciones de desarrollo.

A. El enfoque de equidad de género en los paradigmas³ de desarrollo

El feminismo, entendido como la doctrina que pregona la extensión y práctica de los derechos y papel de la mujer en la sociedad (Harding, 1987) es útil para estudiar las condiciones de discriminación y subordinación que afectan a las mujeres y reflexionar sobre el tipo de relación que existe entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos⁴, proporcionando elementos importantes para la supresión de una relación de inequidad y modificarla a una más equitativa.

El feminismo es una corriente de pensamiento que genera diversas expresiones, tales como movimientos reivindicativos, políticos y culturales a favor de las mujeres, tomando en cuenta la objetividad de las relaciones de poder entre mujeres y hombres en la sociedad, relaciones que históricamente se han traducido en condiciones objetivas de vida adversas para las mujeres.

La ocultación o invisibilidad del aporte histórico, económico, político y social de las mujeres se constituye en una actitud inconsciente y frecuente, que tiene como base los estereotipos de un sistema patriarcal predominante que se fundamenta en una relación de dominación masculina. Para entender este ordenamiento social hay que conocerlo a fondo en sus aspectos múltiples y sus fundamentos ocultos más sólidos, lo que a su vez, permitirá identificar las repercusiones de éstos en la vida cotidiana de la sociedad, pero específicamente, de las mujeres.

³ Refiriéndonos a T. S. Kuhn, los paradigmas son definidos como realizaciones científicas universalmente reconocidas que durante cierto tiempo proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica, y que significan la constelación de creencia, valores, técnicas, etc., que comparte una comunidad dada.

⁴ El análisis de roles será útil para evidenciar tanto las actividades, el acceso a recursos y decisión de los beneficios en ambos sectores poblacionales. Básicamente, este análisis se refiere al reconocimiento de las actividades productivas, reproductivas, el acceso y control de los recursos que tanto mujeres como hombres realizan y tienen.

1. **Definición conceptual.** El concepto de género se ocupa y alude a las formas históricas, sociales y culturales en que hombres y mujeres interactúan y dividen sus funciones. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman en el tiempo. El término fue utilizado por Ann Oakely y otras personas en los años setenta para describir esas características de los hombres y las mujeres que son determinadas socialmente, contrastando con las determinadas biológicamente.

El género es una categoría de análisis formulada por la teoría feminista a partir de los años 60 del siglo pasado, que permite revisar la diferenciación social en los papeles, oportunidades, responsabilidades y limitaciones diferentes de hombres y mujeres en diversos ámbitos, tales como la unidad familiar, una institución, una comunidad, un país, una cultura. En tal sentido, género se considera como una construcción social ya que es definido, apoyado y aplicado por las estructuras sociales y las instituciones (CEDPA, 1996:4). Género es una variable de análisis que expone las diferencias entre hombres y mujeres a partir de las cualidades y funciones asignadas socialmente.

De esta forma, el concepto de género no hace referencia a las características derivadas de las realidades biológicas o naturales (sexo), sino a aquellas de dimensión social que varían de una cultura a otra, según su manera de organizar la acción y la experiencia individual y colectiva. Distingue entre lo biológico y lo social, a partir del reconocimiento que las diferencias entre hombres y mujeres son tanto biológicas como sociales. Es la construcción sociocultural del papel de las personas según el significado de su característica sexual.

Para el desarrollo, el análisis en función del género es un examen sistemático de las cualidades, funciones, relaciones y procesos enfocados a los desequilibrios de poder entre mujeres y hombres en la sociedad. Específicamente en proyectos de desarrollo, evalúa el impacto actual o potencial de intervención sobre hombres y mujeres y sobre la relación de poder entre ambos.

Es además considerada una herramienta metodológica que permite, a partir de una exploración sistemática, entender las relaciones entre mujeres y hombres y sus implicaciones, mediante una mayor precisión al desagregar las fuerzas que causan y mantienen la condición y posición de mujeres y hombres en su contexto inmediato, ya que pregunta: ¿Quién hace qué?, ¿Quién tiene qué?, ¿Quién tiene control sobre qué?, ¿Quién decide?, ¿Qué diferencias existen y por qué?, ¿Quién gana?, ¿Quién pierde?, ¿Cuáles son los factores claves que influyen sobre estas atribuciones genéricas?. (OXFAM, 1996: ii)

El análisis en función del género tiene otros importantes significados: buscar mecanismos para llegar a una relación más equilibrada entre los hombres y mujeres, realizar un análisis que rompa la división de la vida privada y pública e incorpore lo privado en la esfera pública, realizar un análisis que examine cómo la dinámica del hogar se interrelaciona con la dinámica a escala internacional, del Estado, del mercado y de la

comunidad, y, realizar un análisis que incluya en la agenda principal los temas que las mujeres consideren de especial interés para ellas (OXFAM, 1996: ii).

La categoría género, por lo tanto, tiene un contenido político al demostrar las características de la vida de mujeres y hombres en una sociedad, pero especialmente, como consecuencia de la situación tradicional de sometimiento de la mujer al hombre en las interrelaciones y sociedades de estructura patriarcal.

Tal como lo indica Monzón (2000: 15), género es un concepto que enfatiza relaciones sociales, conecta las esferas productivas y reproductiva y afecta la distribución de poder y autoridad.

2. Evolución histórica de la incorporación de acciones de equidad entre mujeres y hombres en los paradigmas de desarrollo. A partir del año 1950, las diferentes estrategias de desarrollo reconocen la importancia de incorporar a las mujeres en los diferentes niveles de acción, ya que, al efectuar un balance entre el porcentaje demográfico que significan y sus condiciones de vida, se analiza que éstas constituyen uno de los sectores sociales con altos índices de discriminación, marginación, exclusión y pobreza.

Enmarcados en condiciones sociopolíticas específicas, estos paradigmas centraron sus enfoques de desarrollo y la incorporación de las mujeres desde perspectivas de bienestar, que reforzaban sus necesidades prácticas de reproducción, hasta de empoderamiento⁵, que pretende potenciar las capacidades de liderazgo y de participación activa; las que se enmarcan en las necesidades estratégicas de género.

Las necesidades prácticas de género están estrechamente relacionadas con la condición de género, es decir, con aspectos y situaciones de insatisfacción por carencias materiales; que pueden ser fácilmente observables, verificables y cuantificables que se evidencian en áreas específicas como servicios de agua potable, vivienda, salud, ingresos, etc., y que generalmente se relacionan con grupos sociales específicos y particulares. En consecuencia, su satisfacción permite un mejor desempeño de las actividades asociadas a las funciones tradicionales de género.

En tanto, las necesidades estratégicas, se centran en la posición de género, la cual está ligada a la búsqueda de la equidad entre hombres y mujeres ante las condiciones estructurales que definen el acceso y el control de recursos, beneficios y oportunidades para el desarrollo personal y colectivo; por lo que su satisfacción es mucho más compleja ya que implica cambios en las estructuras sociales, las conciencias y comportamientos de las personas. Su logro implica la transformación de las funciones tradicionales de género. Su satisfacción conduce a un cuestionamiento de las cualidades género y la búsqueda de la equidad.

⁵ Este término tiene origen de la palabra inglesa "empowerment", la cual se refiere a la adquisición de poder de las mujeres. En español se hace esta traducción no oficial con este fin, aunque es un término no reconocido por la Real Académica Española. En la lengua española, el término más cercano es apoderar.

A lo largo de estos años, las reflexiones sobre género han presentado distintas fases de desarrollo. Aunque este desarrollo no necesariamente significa un proceso lineal de avances y gradualidad, este esfuerzo teórico y metodológico tuvo la siguiente evolución:

Cuadro No. 1
Estrategias o enfoques de desarrollo hacia las mujeres

Enfoque	Vigencia	Propósito	Visión hacia la mujer
<i>BIENESTAR</i>	1950-1970	Crear mejores madres y esposas para aportar al desarrollo.	Satisfacer las necesidades de la mujer derivadas de su función reproductiva (madre y esposa) y como agente pasivo y receptor de servicios. Se centra en mujeres pobres y tiene un énfasis en satisfacer necesidades prácticas.
<i>EQUIDAD</i>	1975-1985	Integrar a las mujeres en igualdad de condiciones en la esfera pública.	Mujer como agente de desarrollo y sujeto activo en subordinación a los hombres.
<i>CONTRA POBREZA</i>	1970 - aún	Aumentar la productividad de las mujeres de bajos ingresos e incorporarla a la vida económica.	Mujer como pobre (categoría aislada) y en reconocimiento a su papel productivo en función del ingreso familiar. Se busca la autosuficiencia económica en el marco del reconocimiento que los beneficios del crecimiento económico no se distribuyen equitativamente de modo automático.
<i>EFICIENCIA (mujer en desarrollo)</i>	1980 - aún	Generar una participación eficiente de las mujeres en los proyectos, para potenciar el capital humano subdesarrollado que significan.	Mujer integrada al desarrollo pero desde su capacidad de extender su jornada de trabajo y como colchón amortiguador de la crisis. Valoración económica del aporte del trabajo de las mujeres como factor productivo.
<i>GÉNERO EN DESARROLLO</i>	1990 - aún	Fortalecer y dar poder a las mujeres en sistemas autosuficientes, desde el intento de unificar la redistribución económica con la equidad de género.	Mujeres inmersas en un sistema de relaciones de poder que se establecen entre los géneros y en interrelación con otros sistemas de poder. Institucionalización de la perspectiva de género.

Fuente: Elaboración propia según bibliografía consultada.

Estos enfoques y propuestas teóricas irrumpieron todas las etapas de la planificación para el desarrollo por parte del Estado y de las ONGD. Considerando que la base fundamental de los distintos paradigmas de desarrollo es contribuir para la mejora de la calidad de vida de las personas, a partir de reflexiones sociales,

políticas y económicas, se reconoce la desigualdad que afecta a la mitad de la población mundial: las mujeres, quienes presentan los más bajos índices de desarrollo humano.⁶

Guatemala se vio inmersa en este marco general de planificación del desarrollo. Basta revisar las políticas, planes, programas y proyectos elaborados durante este período, para constatar esta afirmación.

3. La equidad de género como objetivo central del desarrollo. En el campo del desarrollo, el reconocimiento⁷ cada vez mayor de que las mujeres son parte integral de las sociedades, y de que el desarrollo sostenible debe incluir la participación plena e igualitaria de las mujeres y los hombres, constituye el marco de la estrategia de género en desarrollo, cuyas características, como bien lo destaca la Guía para alfabetizarse en género y desarrollo, formulada por la Coordinadora de ONGD de la Comunidad Autónoma Vasca (Vásquez, 2001: 23), se centran en que:

- Se propone flexibilizar las funciones de mujeres y hombres, para lograr una distribución más equitativa de actividades, expectativas y oportunidades en todos los ámbitos sociales.
- Se tiene como meta la reestructuración de las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Para ello propone la generación de espacios de poder y participación para las mujeres.
- Integra la perspectiva de género al proceso de planificación del desarrollo de manera estructural, no sólo con un apartado marginal sobre los problemas de las mujeres.
- No es simplemente un proceso técnico, sino también un proceso político pues aborda la cuestión de las jerarquías de género y la distribución desigual del poder.
- Genera procesos de transformación social de carácter estructural.
- Entiende que el conflicto forma parte del proceso de planificación y genera debates democráticos sobre los diversos intereses de los grupos involucrados.
- Involucra en el proceso a los grupos destinatarios y no solamente al personal experto.

Puede considerarse que un aporte de esta perspectiva analítica es su carácter integrador y multidisciplinario, de tal manera que permite conocer con más amplitud y profundidad, la realidad social. En este sentido, la equidad de género fue considerada como un fundamento para la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo en el Cairo de 1994 y en la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres en Beijing de 1995 (CEDPA, 1996: 1).

⁶ Aunque la reflexión sobre la situación de la mujer data de mucho antes, es recién en la década del 70 cuando el tema cobra relevancia en el marco de las estrategias de desarrollo. (Birgin, 1992:10) Posteriormente, diversas conferencias internacionales convocadas por las Naciones Unidas (Cairo, Beijing y Copenhague), han promulgado el compromiso de los Estados partes en mejorar la situación y los derechos de las mujeres a todo nivel.

⁷ Reconocimiento que se ha fundado en el hecho que la inversión hacia el desarrollo ha demostrado que las mujeres no se han beneficiado en la mayoría de los casos, de las actividades de desarrollo, y que en algunos casos este sector se vuelve más pobres y marginadas. Además, que la discriminación por género es la forma de exclusión más común a escala mundial.

Promover la equidad de género se constituye en un elemento esencial para la instauración de un desarrollo humano y sostenible. El sistema de Naciones Unidas lo define de esa manera cuando a lo largo de su historia ha contribuido a mejorar de las condiciones de vida de las mujeres, especialmente al reconocer las contribuciones de las mujeres a todo el proceso de desarrollo y procurar la potenciación de su papel y la promoción de su derecho a la participación plena en todos los ámbitos de la actividad humana. La concibe como agente de desarrollo. Algunos datos importantes en la evolución histórica de este esfuerzo:

Desde sus orígenes, las Naciones Unidas ha contribuido a ubicar el tema de la equidad entre los géneros en el centro de atención mundial. Entre las acciones realizadas por las Naciones Unidas para unificar a la comunidad internacional en apoyo al conjunto de objetivos y planes de acción comunes para el adelanto de la mujer en todas partes y en todas las esferas de la vida pública y privada (NNUU, 2000: 1), destacan:

- La previsión deliberada en la redacción de la Carta de las Naciones Unidas⁸, cuando estipula la igualdad de derechos de hombres y mujeres, la fe en los derechos humanos fundamentales del hombre y la dignidad y el valor de la persona humana. Ningún documento jurídico anterior había afirmado con tanta energía la igualdad de todos los seres humanos, ni se había referido al sexo como motivo de discriminación. Desde ese momento quedó en claro que los derechos de la mujer constituirían una parte central de la labor que se tenía por delante⁹. (NNUU, 2000: 1)
- En el último cuarto del siglo pasado, las Naciones Unidas convocó a cuatro conferencias mundiales para propiciar el desarrollo de la mujer. Estos esfuerzos han tenido diversas etapas y transformaciones, desde considerar a la mujer exclusivamente en función de sus necesidades de desarrollo hasta reconocer sus contribuciones esenciales a todo el proceso de desarrollo y procurar la potenciación de su papel y la promoción de sus derechos a la participación plena en todos los niveles de la actividad humana¹⁰.

La primera conferencia mundial se realizó en México en 1975, declarándolo como Año Internacional de la Mujer. Este evento trató sobre la condición jurídica y social de la mujer. Con este fin, la Asamblea General identificó tres objetivos que se convertirían en la base de la labor de las Naciones Unidas en beneficio de la mujer: la igualdad plena de hombres y mujeres y la eliminación de discriminación por motivos de sexo; la integración y plena participación de la mujer en el desarrollo; y la contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

⁸ Para mayor detalle, revisar los Artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

⁹ Como se evidencia por la misma Naciones Unidas, durante los tres primeros decenios, su labor en beneficio de la mujer se centró ante todo en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de la mujer, y la reunión de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer en todo el mundo. Con el transcurrir del tiempo, se hizo cada vez más evidente que las leyes, en sí y por sí mismas, no bastaban para garantizar la igualdad de derechos de la mujer.

¹⁰ Vemos como se da una evolución de enfoque en la percepción de la mujer en el desarrollo: de una consideración respecto a la mujer como receptora pasiva de apoyo y asistencia, a una como asociada plena y en pie de igualdad del hombre, con los mismos derechos a los recursos y oportunidades.

Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976 – 1985), como resultado de la primera Conferencia.

Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer¹¹ realizada en Copenhague, Dinamarca, en 1980. Este evento contempló el propósito de examinar y evaluar el plan de acción mundial de 1975. La Conferencia reconoció señales de disparidad¹² entre los derechos garantizados y la capacidad de la mujer para ejercer esos derechos. Para abordar y contrarrestar esa disparidad, se establecieron tres componentes a afrontar: la igualdad de acceso a la educación, las oportunidades de empleo y servicios adecuados de atención de la salud.

Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer¹³, realizada en Nairobi en 1985, la que tuvo como finalidad examinar y evaluar los logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Como hallazgo principal se tuvo que las mejoras en la situación de la mujer del mundo había sido, en el mejor de los casos, marginal, ya que los esfuerzos para reducir la discriminación habían beneficiado únicamente a una pequeña minoría de mujeres, por lo que, en resumen, se consideró que los objetivos de la segunda mitad del decenio no se habían alcanzado. (NNUU, 2000: 4).

Esta situación obligó a adoptar un nuevo enfoque, por lo que la Conferencia de Nairobi recibió el mandato de buscar nuevas formas de superar los obstáculos para alcanzar los objetivos del decenio. Como resultado, las estrategias de Nairobi se orientaron a una vigencia hasta el año 2000 y reconocieron que todas las cuestiones del desarrollo económico, social, político, cultural y ambiental estaban relacionadas con la mujer; por lo que su incorporación a estos procesos no sólo constituye su derecho legítimo, sino que se trataba de una necesidad social y política que tendría que incorporarse en todas las instituciones de la sociedad¹⁴. En este sentido, se identificaron tres grandes categorías básicas para las medidas encaminadas a lograr la igualdad a escala nacional; siendo éstas:

- Medidas constitucionales y jurídicas,
- Igualdad en la participación social,
- Igualdad en la participación política y en la adopción de decisiones.

¹¹ Este evento, además de revisar los logros y avances de las metas establecidas en México, tenía un contexto diferente: en diciembre de 1979 la Asamblea General aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, considerado uno de los instrumentos más poderosos en la lucha por la igualdad de la mujer.

¹² La Conferencia identificó como factores causantes de esa disparidad: (a) la falta de participación adecuada del hombre en el mejoramiento del papel de la mujer en la sociedad, (b) insuficiente voluntad política, (c) falta de reconocimiento del valor de las contribuciones de la mujer a la sociedad, (d) una escasez de mujeres en posiciones de adopción de decisiones, (e) insuficientes servicios para apoyar el papel de la mujer en la vida nacional, como cooperativas, guarderías infantiles y facilidades de crédito, (f) falta de recursos financieros necesarios en general, (g) falta de sensibilización entre las propias mujeres respecto de las oportunidades disponibles. (NNUU, 2000: 4)

¹³ Se argumenta que esta conferencia se refirió como “el nacimiento del feminismo a escala mundial”, debido a la unificación de una fuerza internacional del movimiento de las mujeres.

¹⁴ En consonancia con el punto de vista de que todas las cuestiones eran cuestiones que competían a la mujer, las medidas recomendadas en las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro abarcaban una amplia gama de temas, desde el empleo, la salud, la educación y los servicios sociales hasta la industria, la ciencia, las comunicaciones y el medio ambiente. Además, se propusieron directrices para la adopción de medidas a escala nacional con miras a fomentar la participación de la mujer en la promoción de la paz, así como a prestar asistencia a la mujer en situaciones especiales de peligro (NNUU, 2000: 5).

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995. Este evento se constituye en el inicio de un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre los hombres y las mujeres. En Beijing se produjo el reconocimiento de la necesidad de trasladar el centro de la atención de la mujer al concepto de género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad y todas las relaciones entre las mujeres y los hombres a lo interno de esa estructura tenían que ser reevaluadas. Este cambio representó una reafirmación firme de que los derechos de la mujer son derechos humanos y que la igualdad entre las mujeres y los hombres era una cuestión de interés universal y de beneficio para todos.

Esta conferencia concluyó con la aprobación por unanimidad de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, la que identifica doce esferas de especial preocupación ya que constituyen obstáculos principales para el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres. Las exigencias a Estados y sociedad civil, se centran, entonces, en tomar medidas respecto a los siguientes ámbitos:

- la mujer y la pobreza,
- la educación y la capacitación de la mujer,
- la mujer y la salud,
- la violencia contra la mujer,
- la mujer y los conflictos armados,
- la mujer y la economía,
- la participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones,
- los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer,
- los derechos humanos de la mujer,
- la mujer y los medios de comunicación,
- la mujer y el medio ambiente,
- la niña.

Septiembre 2000. Cumbre del Milenio en la sede de las Naciones Unidas, donde se establecieron ocho objetivos que deben ser alcanzados por los Estados partes para el 2015, declaración que contempla como tercer objetivo del milenio: promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la equidad de género es el goce equitativo de hombres y mujeres de los bienes socialmente valiosos, de las oportunidades, de los recursos y recompensas. El propósito no es que mujeres y hombres sean iguales, sino que sus oportunidades en la vida sean y permanezcan iguales.

Por los avances teóricos y metodológicos del sistema de Naciones Unidas en el tema de equidad de género, estos aportes y preceptos son el marco de la presente investigación, ya que los mismos trascienden diversos ámbitos del desarrollo local, nacional e internacional.

B. Institucionalización de la equidad de género

1. ¿Qué institucionalizar? La interrelación social está determinada por complejos procesos de habituación y significación. Según Berger, (1999) la realidad es una construcción social que se estructura mediante las relaciones del hombre¹⁵ con su ambiente social, el que a su vez, constituye un orden cultural específico.

Toda actividad humana, en consecuencia, está sujeta a la repetición de actos apropiados socialmente. La interacción social está regida por reglas o normas de comportamiento que se denominan instituciones. Por ende, este sistema se refiere a los esquemas de percepción, aprehensión y acción presentes en las relaciones de las personas.

En referencia hecha por Torraza (2000), para Radcliffe-Brown, una institución es un sistema establecido o reconocido socialmente de normas o pautas de conducta referentes a determinado aspecto de la vida social. Dicho de otra manera, las instituciones son unidades de organización de la conducta humana para la satisfacción de necesidades individuales y colectivas de un modo estable y perdurable de la vida social. En tal sentido, las instituciones sociales pueden ser concebidas como las normas, los acuerdos informales y las tradiciones que limitan y facilitan la interacción de las personas.

Considerando que la relación de las personas es dinámica, es comprensible entender que la interacción define o reformula nuevas pautas de relacionamiento, en tal sentido, algunas se consolidan o pasan a formar parte de la cultura o estructura social, lo que teóricamente significa institucionalizar.

Específicamente, institucionalizar la desigualdad e inequidad entre mujeres y hombres ha significado que las sociedades privilegien un sexo sobre el otro, lo que ha conllevado a que la cultura y estructura patriarcal sea la prevaleciente en la actualidad.

Lamas (1996:7-9) claramente establece que la utilización de la categoría género aparece no sólo como forma de hablar de los sistemas de relaciones sociales y sexuales, sino también como una facilitadora en la decodificación del significado que las culturas otorgan a la diferencia de sexo y una manera de comprender las complejas conexiones entre varias formas de interacción humana.

Al referir a Joan W. Scott, Lamas (1996: 2) presenta cuatro elementos de una conexión integral entre dos ideas, el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Estos elementos de género, son:

¹⁵ El término "hombre" es referido por Berger como la especie humana, por lo que no se usa con distinción sexual, ni como diferenciación de mujer y hombre.

- Los símbolos y los mitos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples.
- Los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos. Estos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas que afirman categóricamente y unívocamente el significado de hombre y mujer: masculino y femenino.
- Las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género: el sistema de parentesco, la familia, el mercado de trabajo segregado por sexos, las instituciones educativas, la política.
- La identidad genérica, tanto de carácter individual como colectiva.

2. Institucionalizar la equidad de género. Tomando en cuenta la definición proporcionada en el Informe del Secretario General del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, la incorporación de la equidad de género en las acciones de desarrollo, y específicamente en el trabajo de las ONGD, puede considerarse como el proceso de examinar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas y programas en cualquier área. Asimismo, es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de tal manera que se beneficien igualmente ambos (hombres y mujeres) y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad y equidad de género.

Por igualdad de género debe entenderse el mismo estatus, derechos y responsabilidad para mujer y hombre. Por equidad se entiende todo aspecto de justicia, es decir, dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad), es el reconocimiento de la diversidad, sin que esta signifique razón para la discriminación.

Con la iniciativa de institucionalizar la equidad de género, subyace una perspectiva teórica referida a una concepción de los sujetos (mujeres y hombres), su posición en el contexto social, económico, político y cultural actual, y de cambio social. (Britos, 2000: 2)

La institucionalización del enfoque de equidad de género debe considerarse como un paso importante en el avance de un proceso de cambio social y cultural en la redistribución de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. En este sentido, la institucionalización se refiere al proceso mediante el cual una organización asimila las prácticas sociales asociadas a:

- Hacer visible los aportes, las perspectivas y las necesidades de las mujeres en relación con los hombres,
- incluir a las mujeres en todos los procesos y dimensiones de negociación y decisión política,
- asegurar la igualdad y equidad de género en todos los sectores y estructuras organizacionales.

Se está frente a un proceso de institucionalización de la equidad de género, en la medida que estas prácticas son regulares y continuas, sancionadas y mantenidas por normas y son definitorias para los objetivos

y la adopción de estrategias de intervención. La institucionalización de la equidad de género resultará en la transformación de la misma organización y en la manera de gestionar su funcionamiento, por lo tanto no significa añadir algo nuevo a lo ya conocido, sino impulsar una integración que llevará a cambios hacia modelos y estructuras más equilibrados del funcionamiento de las organizaciones.

BREVE RECAPITULACIÓN: Este apartado permitió reflexionar sobre la importancia que la variable género tiene en el trabajo de desarrollo, especialmente cuando el esfuerzo traspasa las diversas expresiones de los ámbitos local, nacional e internacional; siendo en este último donde juega un papel significativo el aporte teórico y metodológico del sistema de Naciones Unidas. Además, pudo reconocerse cómo la interrelación social define patrones actitudinales que impregna la forma de vida de las personas, siendo en este espacio donde la relación de desigualdad entre hombres y mujeres se formula. Así mismo, es en ese proceso de significación social donde los diferentes actores de desarrollo juegan un papel decisivo, ya que contribuyen a preservar o transformar esa realidad. En este ámbito, las organizaciones no gubernamentales de desarrollo son actores clave.

III. MARCO CONTEXTUAL

A. Aproximación a la desigualdad de las mujeres en la realidad Guatemala

Guatemala es un país de altos contrastes y exclusiones, donde la inequidad de género cobra importancia, ya que la realidad de discriminación y opresión, por razones de sexo, edad y etnia, son la cruda cotidianidad de mujeres y hombres. (PNUD, 2000:14)

Datos estadísticos y diversos indicadores económicos, políticos, culturales y sociales evidencian la desventajosa realidad que envuelve a las mujeres guatemaltecas. Esta realidad objetiva en las condiciones de vida de este importante segmento de la población, es resultado de la estructura ideológica patriarcal del país, la que descansa en todo un engranaje androcéntrico¹⁶ de discriminación y exclusión en el que los derechos de las mujeres no son respetados en igualdad de condiciones con los hombres. Este apartado, por tanto, describe algunos aspectos de esa realidad en el contexto guatemalteco.

1. **Ámbito político.** En las últimas dos décadas, la sociedad guatemalteca experimentó eventos históricos importantes en los ámbitos político, económico y social. La puesta en marcha de un sistema democrático, la firma de los Acuerdos de Paz, la inserción en una economía de mercado como requerimiento de la globalización, y la vigencia de diversos enfoques de desarrollo, han generado modificaciones significativas en la vida nacional, entre las que resalta la situación de las mujeres.

Los Acuerdos de Paz, al ser un marco en las tres dimensiones nacionales antes señaladas, constituyen un hito trascendental en la búsqueda de equidad de género (PNUD, 2002: 184), ya que son oportunidades de participación de las mujeres y pueden contribuir a reducir una de las mayores desigualdades aún existentes en Guatemala: la inequidad por razones de género.

No obstante los avances institucionales reflejados en las iniciativas del Foro de la Mujer y de la Secretaria Presidencial de la Mujer; las mujeres continúan siendo objeto de discriminación y violencia (PNUD, 2003: 5)

La participación de las mujeres en Guatemala ha sido un proceso con avances y dificultades, específicamente lo que respecta al ejercicio de sus derechos civiles y políticos. La construcción de la democracia en Guatemala se ha caracterizado como un proceso de transición con profundos cambios políticos

¹⁶ La Real Academia Española lo define como la visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino.

donde los principales actores sociales han aportado en la identificación y el establecimiento de las nuevas reglas de juego y contribuir a fortalecer una nueva institucionalidad. Los principios de igualdad, libertad y participación son inherentes a este régimen como aspectos importantes de las dimensiones de legitimidad y representatividad, los que, para el caso específico del país, se enfrentan a prácticas de discriminación y opresión por razones de sexo, edad y etnia. Suficientes estadísticas, evidencian la posición de subordinación y situación de discriminación de las mujeres respecto a los hombres en estos ámbitos.

La participación de las mujeres en el sistema político del país necesariamente demanda el ejercicio de una ciudadanía plena: de respeto a los derechos individuales, a la diversidad y de garantizar el goce de los mismos. En el caso específico de las mujeres, la participación ciudadana no toma en cuenta obstáculos individuales que genera el ámbito familiar inmediato: la intensidad de las jornadas laborales y domésticas, la ausencia o deficiencia de información, la formación y la violencia generalizada contra las mujeres.

Diversidad de proyectos de desarrollo local, tanto en el ámbito estatal como de la sociedad, demandan de una participación activa de las mujeres en pro del desarrollo de las comunidades más marginadas, pero éstos no toman en cuenta los intereses, necesidades y experiencias de mujeres y hombres según su clase, etnia, edad y pertenencia geográfica, por lo que para las mujeres ha significado una sobrecarga de trabajo, ya que además de sus tareas domésticas y productivas, recae en ella el trabajo comunitario, que reproduce la función tradicional de la mujer.

El papel cada vez más participativo y protagónico de las mujeres como sujeto social y político está contribuyendo, sin embargo, a alterar gradualmente viejos patrones tradicionales sustentados en la hegemonía masculina y por ende de carácter discriminatorio y excluyente hacia las mujeres. En el medio guatemalteco, se está reconociendo paulatinamente el papel desempeñado por diferentes grupos, organizaciones e instituciones de mujeres para promover discusión pública y tomar decisiones en temas como violencia contra las mujeres, salud integral, población y desarrollo, trabajo y derechos humanos. (Aguilar, 2002: 9)

2. Ámbito económico.

a. Pobreza. De acuerdo a un estudio realizado por la Secretaría General de Planificación (SEGEPLAN) para el año 2001, la mitad de la población guatemalteca es pobre y una cuarta parte extremadamente pobre. Según la Encuesta Nacional de Condiciones de la Vivienda Guatemala 2000 (ENCOVI), el 56% de la población guatemalteca sufre de pobreza, dentro de la cual el 16% vive en extrema pobreza. La pobreza y la exclusión social adquieren características concretas porque la pobreza es fundamentalmente un problema rural (85.5%), concentrado especialmente en las regiones norte y occidental del país, afectando especialmente a la población indígena (85.9%).

La ENCOVI 2000 concluye que de todas las mujeres del país, 56 de cada 100 vivía en condiciones de pobreza, de las cuales 16 lo hacen en extrema pobreza y 40 en pobreza no extrema. Las expresiones más fuertes de la pobreza la padecen las mujeres adultas de las áreas rurales (81 de cada 100 mujeres adultas). Igualmente en las áreas rurales viven 93 de cada 100 mujeres en situación de pobreza extrema y tres de cada cuatro mujeres en situación de pobreza no extrema. (Aguilar, 2002: 39)

Respecto a este tema, existe un debate teórico: por un lado, se considera como una tendencia de desarrollo la feminización de la pobreza debido el alto grado de repercusión que tiene la pobreza para las mujeres, siendo en su mayoría, la población más afectada por la multidimensionalidad de la pobreza y pobreza extrema. Por otra parte, diferentes personales no validan esta hipótesis, debido que la deficiencia estadística de los países latinoamericanos no muestran claramente esta aseveración por carecer de los indicadores específicos de medición.

b. Empleo. Diversos factores internacionales determinaron en los años recientes que Guatemala presentara transformación en su economía, ya que las áreas productivas tradicionales han sido poco a poco desplazadas por actividades de servicio, comercio e industria. Como resultado de esta modificación, se dio una evolución significativa de la participación de las mujeres en el empleo formal e informal. Las mujeres representan el 24% de la población económica activa (PEA).

Durante la década de los 90, aumentó la tasa de participación laboral de la mujer, que pasó de un 24.5% en 1989 a un 41.2% en el 2000, mientras que en caso de los hombres se redujo del 76.9 al 70.8%. Según es reconocido en el Informe de Desarrollo de Humano 2002, el extraordinario aumento de la participación laboral de las mujeres se debe, en mayor parte, a un aumento del empleo informal, y especialmente entre las mujeres más pobres (PNUD: 2002, 94) concentrándose en las áreas urbanas y, en particular, en el departamento de Guatemala, en donde se halla casi la mitad de la PEA femenina nacional. Las condiciones de trabajo sigue caracterizándose por una fuerte segmentación que coloca a las mujeres en los empleos precarios y peor remunerados, así como en los que perpetúan los estereotipos de género como el trabajo doméstico (CEPAL: 2004).

La desigualdad en la situación y condición económica y productiva de las mujeres está determinada por dos aspectos: el bajo nivel educativo y de capacitación técnica que las caracteriza, y la estructura ideológica patriarcal que por la división sexual del trabajo, sanciona su incursión productiva, repercutiendo en la poca inserción de las mujeres en el sistema económico y laboral o ubicándolas en áreas de menor relevancia productiva, tal el caso de la economía informal.

El hecho, que ellas sean responsables del cuidado de las familias las lleva a realizar un trabajo doméstico no remunerado, lo que hace que el trabajo que las mujeres realizan sea invisibilizado socialmente. Tal situación repercute en la falta de valoración económica que significa el aporte de las mismas, tanto a en el

ámbito familiar como social. La estructura patriarcal contribuye a que el trabajo doméstico no remunerado no reciba un reconocimiento de su aporte social y a escala macroeconómica.

3. Ámbito social

a. **Demografía.** Datos del Instituto Nacional de Estadísticas que corresponden al XI Censo de Población y VI Habitacional, realizado del 24 de noviembre al 7 de diciembre del año 2002, indican que la sociedad guatemalteca está conformada por una población aproximada de 11,237,196 habitantes, de los cuales 5,496,839 son hombres (48.9%) y 5,740,357 (51.1%) son mujeres. De éstas, el 60% corresponde a mujeres que se ubican en el área rural y el 40% en el área urbana.

Según la ENCOVI las mujeres representan el 51% del total de la población nacional, porcentaje en el que el segmento más importante se refiere a las niñas y jóvenes de 0 a 17 años (49%), le sigue la población de mujeres adultas 45%, y finalmente las mujeres de la tercera edad o adultas mayores, representadas con únicamente el 6% del total de la población femenina (Aguilar, 2002; 2).

Como bien se detalla en el documento *Las mujeres adultas y el desarrollo humano*, documento insumo para la elaboración del Informe Nacional de Desarrollo Humano Guatemala 2002, las mujeres de la sociedad guatemalteca forman un conglomerado social diverso. Su diversidad deviene de las múltiples características y propiedades de las que son portadoras, en correspondencia, con determinaciones biológicas, demográficas, sociales, económicas, políticas y culturales. Los rasgos demográficos permiten caracterizarlas como un segmento poblacional que es susceptible de ser diferenciado siguiendo su composición etaria, su procedencia y la adscripción étnica y cultural, entre otros.

Las mujeres, por tanto, son un conglomerado social altamente diferenciado. Desde la cotidianidad se desenvuelven en la sociedad, orientadas por necesidades, intereses y aspiraciones, cuya especificidad depende del segmento biológico y social al que pertenezcan. Esas necesidades, intereses, aspiraciones y expectativas, no son inmutables, sino que las mismas cambian de acuerdo a la etapa de desarrollo por las que atraviesan dentro de su ciclo de vida. Igualmente son diferenciados los obstáculos, limitaciones y oportunidades que las mujeres encuentran ya estructurados en la sociedad, para realizar sus planes y aspiraciones.

b. **Educación.** Las mujeres guatemaltecas son el sector de la población con mayor niveles de analfabetismo. Se estima que éste alcanza el 62% de la población total femenina, siendo en las mujeres indígenas donde se presentan mayores índices, alcanzando en algunos casos del 80 al 90%. En Guatemala sólo el 54% de la población (de 7 años en adelante) sabe leer y escribir en idioma español, de ella, el 53% son hombres y el 47% mujeres.

Los intentos estatales por superar la grave problemática del analfabetismo, han presentado resultados alentadores aunque aún no muy significativos, especialmente en lo que respecta la incorporación de la mujer a la educación formal. Puede observarse, según el Informe de Desarrollo Humano Guatemala 2002, que la brecha entre la matrícula, la permanencia y la culminación del ciclo de estudio es aún muy fluctuante entre los sexos.

A nivel preprimario no existe diferenciación por sexo, pero es en el nivel primario donde empieza a crearse la diferenciación, siendo en el nivel superior donde la relación es mucho más abismal. Según datos estadísticos del informe de las Naciones Unidas, el promedio de años de estudio para los hombres no indígenas¹⁷ del área urbana es de 6.3 y para las mujeres es de 5.4; mientras que el promedio de años de estudio para las mujeres indígenas del área rural es de 1.7 en contraposición a 3.2 de los hombres con las mismas condiciones.

A esta situación, debe agregarse el monolingüismo de las mujeres indígenas, el cual afecta su inserción y permanencia en programas de educación formal e informal, ya que no dominan el idioma español que es el oficial en el país.

c. Salud. El poco o falta de acceso a la salud integral por parte de las mujeres, es uno de rasgos que caracterizan la situación de las mujeres en Guatemala, especialmente cuando ésta se vincula o relaciona estrechamente a la atención materna e infantil y a la relación nutricional familiar. Históricamente, las mujeres han jugado un papel importante en estos dos componentes, encontrándose las como parteras (comadronas) y en la reproducción del círculo familiar. Esta situación se enmarca en la función social de crianza de las y los hijos y la reproducción familiar en general.

Los altos índices de desnutrición, aunado a la falta de atención integral a la salud de las mujeres, constituyen un elemento condicionante en su desarrollo individual y social.

Es importante identificar que las demandas específicas de salud de las mujeres difieren según su condición etaria. La atención de salud de la mujer en sus diferentes etapas vitales, tales como la niñez, adultez y vejez son distintas, diferenciaciones que no han sido atendidas de manera particularizada por las políticas de salud, ya que generalmente las ubican en el indicador y atención materna e infantil; situación que según evaluación realizada por MINUGUA, la tasa de mortalidad materna es de 153 por 100,000 nacidos vivos en el año 2000, donde los valores más altos corresponden a las poblaciones indígenas, pobres y rurales. Esta tasa constituye la más alta de Centroamérica y una de las más altas de América Latina.

¹⁷ A pesar de la existencia de 25 grupos lingüísticos en el país, y de 4 grupos étnico-culturales: Mayas, Garifunas, Xincas y Ladinos o mestizos, los datos estadísticos a los que se tiene acceso únicamente dan cuenta de población indígena y no indígena.

d. **Violencia y seguridad.** La situación de violencia contra la mujer en Guatemala se ha incrementado en los últimos tres años, siendo el 2003 y lo que va del 2004, el período más álgido. El asesinato, la violencia intrafamiliar, la violación sexual, el acoso, el maltrato, el incesto, las amenazas y los secuestros, constituyen violaciones de derechos humanos a las mujeres y que se enmarcan en una cultura patriarcal que contempla, además, altos niveles de tolerancia social.

Como bien lo indica Sandra Chaher en su artículo *Mujeres de Guatemala en riesgo* en la revista electrónica *MujeRed* en internet, más de 1,000 mujeres guatemaltecas murieron en los últimos tres años sin que se sepa por qué y sin que se responsabilice a nadie. El 2003 fue el peor año: 358 mujeres fueron encontradas muertas, muchas abusadas sexualmente. Sólo 32 de esos casos fueron investigados y de ellos sólo uno llegó a juicio. Según datos de la Procuraduría de Derechos Humanos, entre 2001 y 2004 hubo 1,049 asesinatos. De esos, 383 fueron el último año, 306 quedaron sin resolver y 200 fueron de mujeres entre los 13 y los 30 años.

Es difícil contar con datos exactos de estos hechos, debido a que muchos casos no se reportan ante las autoridades, además, la apropiación cultural de género en un alto porcentaje, contribuye que las mujeres que han sido violentadas no lo perciban de esa manera, invisibilizando la magnitud del problema. En este sentido, es importante reconocer que la violencia hacia la mujer tiene diversas facetas y ámbitos que repercuten en daños físicos y psicológicos.

4. **Ámbito étnico y cultural.** Guatemala presenta una riqueza multicultural impresionante, ya que la conforman 25 grupos étnicos, los que se distribuyen en dos grandes segmentos, clasificados como indígenas y no indígenas: 22 etnolingüísticos mayas, xínca, garífuna y ladina o mestiza. Según la ENCOVI, las personas que se identifican indígenas representan aproximadamente el 42% de la población total del país.

En esta diversidad étnica y cultural subyace una relación desigual y discriminatoria que tiene sus raíces en la construcción histórica de una estructura de clases y dominación. El grupo ladino ha establecido una dinámica etnocentrista importante para la sujeción de los otros grupos, mediante el establecimiento de instituciones y elementos ideológicos importantes para introducir y preservar esa relación desigual e injusta.

El contexto económico, político y cultural en el que mujeres y hombres indígenas (y no indígenas) construyen sus identidades de género, determina las concepciones sobre la dignificación de la persona, su interrelación personal con el cosmos y las formas de expresar su lucha por alcanzar esa dignificación. En este sentido, la mujer indígena se ve afectada por una doble discriminación y opresión: por ser mujeres y por ser indígenas, lo que se agudiza cuando interfiere la variable de clase. Las mujeres mayas han sido sometidas históricamente a la servidumbre y a la explotación (Kaqla, 2000: 8), debido a razones de desvalorización de clase y de pertenencia étnica y cultural.

5. Condiciones ideológicas que enmarcan la discriminación de la mujer guatemalteca.

Guatemala es un país de altos contrastes y exclusiones, en el que la inequidad de género cobra importancia, ya que la realidad de discriminación y opresión, por razones de sexo, edad y etnia, son la cruda cotidianidad de mujeres y hombres (PNUD, 2000:14). Las mujeres constituyen un segmento social diverso en Guatemala. Esta diversidad es resultado de variadas características que les confluye respecto a particularidades de edad, biológicas, demográficas, geográficas, socios económicos, étnicos y políticos culturales.

La situación y condición de subordinación de la mujer tiene raíces históricas y políticas e ideológicas profundas que refieren al papel que tanto hombres y mujeres deben jugar en la sociedad. La posición de mujeres y hombres en la sociedad se enmarca en constructos ideológicos de corte patriarcal, donde se privilegia lo masculino en todo el orden de la vida. Esta forma de pensar ha provocado que la mujer se vea afectada por una realidad adversa en su desarrollo y que la circunscribe al ámbito privado, contribuyendo así a su falta de potenciación como ser humano.

Un aspecto importante para las mujeres indígenas es su doble marginación, ya que son objeto de discriminación tanto por su condición de mujeres como por ser indígenas. En el ámbito familiar es común que la preeminencia en el acceso a la educación, a la tierra, e incluso a la participación en los espacios de socialización existentes, la tengan los hombres. A eso se suma, que ellas sean parte de la población rural, históricamente marginada por el Estado.

Por lo regular, la población que vive en el área rural tiene acceso limitado a servicios de atención social, al mismo tiempo, su espacio de socialización, información y contacto con el exterior es mínimo y en algunos casos inexistente, ésta también es el área donde se concentra mayormente la pobreza (de acuerdo a un estudio realizado por la Secretaría General de Planificación (SEGEPLAN) para el año 2001, la mitad de la población guatemalteca es pobre y una cuarta parte extremadamente pobre. La pobreza y la exclusión social adquieren características concretas en cuanto a que, la pobreza es fundamentalmente un problema rural (85.5%), concentrado especialmente en las regiones Norte y Occidental del país, afectando especialmente a la población indígena (85.9%).

Esta situación se ve agravada por la opresión y agresión que viven las mujeres indígenas, producto de la cultura patriarcal, de autoritarismo y violencia, a la vez refrendada, por la experiencia del conflicto armado interno que asoló al país, y que estuvo focalizado de manera expresa en las comunidades indígenas rurales. (Aguilar, 2002: 3)

6. Marco jurídico, político e institucional que promueve la equidad de género. Tanto en el ámbito nacional como internacional, se han proclamado leyes que contribuyen en la promoción y garantía del desarrollo de las mujeres en igualdad de condiciones para un mejor acceso a todas las

oportunidades y beneficios. Para el caso específico de Guatemala, el marco legal con este propósito, lo conforman:

- a. Constitución Política de la República de Guatemala. La Constitución vigente (de 1985) reconoce los derechos civiles y políticos (individuales y colectivos) para hombres y mujeres, precepto que se enmarca bajo el principio del bien común y el desarrollo integral de la persona.

- b. Política nacional de promoción y desarrollo de las mujeres guatemaltecas y plan de equidad de oportunidades 2001-2006. Este instrumento pretende ofrecer al Estado guatemalteco los insumos adecuados para que éste oriente su quehacer económico, político, social y cultural a favor de la promoción y desarrollo de las guatemaltecas en condiciones de equidad. Su cumplimiento conlleva el alcance de cuatro políticas globales:
 - Priorización de las acciones de gobierno a la población de mujeres de todos los grupos étnicos atendiendo las características multiétnicas, pluriculturales, multilingües y condiciones socio políticas del país.
 - Adecuación de las políticas públicas, legislación, planes, programas y proyectos para la incorporación de las necesidades específicas de las mujeres.
 - Incrementar la participación de las mujeres en los diferentes niveles de la gestión pública, y en los espacios de representatividad y participación de la sociedad civil para la interlocución con el Estado.
 - Adecuación de los marcos legales, presupuestarios y mecanismos institucionales que aseguren la institucionalización de la política de promoción y desarrollo de las mujeres (SEPREM, 2001: 17).

- c. Ley de los consejos de desarrollo urbano y rural (Decreto 11-2002). Medio principal de participación de la población, que reconociendo las características socioculturales del país, basa su naturaleza en los principios de equidad de género, participación democrática y el respeto a la convivencia multicultural y étnica. Los cinco ámbitos de acción: nacional, regional, departamental, municipal y comunitario, pueden constituir espacios importantes de participación, organización y representación de las demandas de las mujeres.

- d. Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria. Enfatiza la obligación del Estado respecto a la promoción de la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres. Los incisos (f) y (g) del numeral 13 de la Participación de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social, garantizan el derecho de organización de las mujeres y su participación en igualdad de condiciones con el hombre, en los ámbitos de decisión y poder de las instancias local, regional y nacional, y promueven la participación de las mujeres en la gestión gubernamental, especialmente en la formulación, ejecución y control de los planes y políticas gubernamentales.

e. Acuerdo sobre fortalecimiento del poder civil y función del ejército en una sociedad

democrática. Propone, mediante campañas de difusión, programas educativos, el establecimiento de mecanismos que propicien el fortalecimiento de las oportunidades de participación para las mujeres en el ejercicio del poder civil y en las diversas expresiones organizativas en el campo y en la ciudad.

f. Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas. Se reconoce la particular vulnerabilidad e indefensión de la mujer indígena frente a la doble discriminación como mujer y como indígena, con el agravante de una situación social de particular pobreza y explotación. El Gobierno se compromete a tomar medidas para la creación de la Defensoría de la Mujer Indígena y el cumplimiento de la Convención sobre Eliminar de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

i. Ley de dignificación y promoción integral de la mujer (Decreto Legislativo

7-99) Promueve el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los ámbitos de la vida económica, social y política de Guatemala, en todas aquellas instancias nacionales y locales, garantizando la organización de las mujeres en el campo y la ciudad.

h. Ley general de descentralización (Decreto 14-2002). Ley de orden público y de aplicación general que rige los procesos de descentralización del Organismo Ejecutivo, que en sus principios (Art. 4) basa la participación ciudadana en el respeto a la realidad multiétnica, pluricultural y multilingüe del país, en la equidad económicas, social y el desarrollo humano integral y el combate a la erradicación y de la exclusión social, la discriminación y la pobreza y en la participación ciudadana.

i. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Guatemala ratificó este ordenamiento internacional desde 1982. El artículo 7 establece que los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y en particular garantizar a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a votar y ser electas, participar en la formulación e implementación de políticas gubernamentales, ocupar y ejercer cargos públicos, y participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

j. Políticas de género de algunas ONGD. Como parte de las normas generales para la

operativización del enfoque de equidad de género, varias ONGD formulan políticas específicas con el propósito de institucionalizar el enfoque, orientar el quehacer en esta materia y garantizar acciones a favor de la promoción y desarrollo de las mujeres beneficiarias de sus programas y proyectos. Implica por lo tanto, desplegar un nuevo paradigma acompañado con el instrumental teórico, metodológico y operativo para su gestión.

En este sentido, y como lo indica la Coordinadora de ONGD de la Comunidad Autónoma Vasca, una política de género debe:

- Poner el énfasis en cambiar el enfoque básico de la intervención, más que en desarrollar una serie de actividades paralelas. No se trata de hacer más, sino de revisar el enfoque de lo que se hace.
- Tener claro que el objetivo general es erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres. Las actividades específicas con mujeres deben contribuir al logro de ese objetivo general.
- Prestar atención al empoderamiento de las mujeres, individual y colectivo.
- Prestar atención a la manera como los hombres facilitan u obstaculizan el avance de las mujeres e involucrarlos en el objetivo de equidad de género.
- Ser coherente con la concepción del desarrollo como proceso, por lo que ha de concentrarse en el contexto institucional y político del trabajo, y no sólo en las actividades a realizar.
- Lograr que las intervenciones de desarrollo vayan más allá de dar respuesta a las necesidades concretas de las mujeres y presten atención también a la reducción de las desigualdades.
- Ser parte de las políticas institucionales y no sólo un instrumento de un grupo de expertas o expertos.
- Ser discutida por todo el organismo y decidida en sus máximas instancias.
- Contar con recursos humanos cualificados y fondos suficientes para poder ejecutarse.

Para el caso particular de Guatemala, se conoce que tres ONGD guatemaltecas¹⁸ han formulado sus propias políticas de género, siendo ellas: ASECSA, Coordinadora de Instituciones de Desarrollo (COINDE), y Asociación Coordinadora de ONG y Cooperativas (CONGCOOP).

Este marco se sustenta en los principios de respeto a la dignidad humana, la libertad y la igualdad de derechos. Garantiza el derecho de organización de las mujeres y su participación en igualdad de condiciones con el hombre en los niveles de decisión y poder de las instancias local, regional y nacional. Destacan la necesidad de apoyar y fortalecer su participación en el ejercicio el poder civil y así reconocerlas como ciudadanas plenas al igual que los hombres.¹⁹ Parten de la referencia y el reconocimiento que el acceso a los derechos cívicos y políticos de las mujeres se da en desventaja y desigualdad respecto a los hombres, y respecto a las diferencias y diversidad étnica, de condición social y edad.

Todos estos instrumentos suponen una participación efectiva por parte de las mujeres, pero la práctica está inmersa en un imaginario social diferente, ya que aún persisten figuras jurídicas e instituciones arcaicas que limitan el pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos. Esta situación acompañada del desconocimiento generalizado de las leyes por parte de las mujeres, dificulta más que éstas conozcan sus derechos e interpielen al Estado por la protección y promoción de los mismos (Programa Regional LA CORRIENTE, 2001: 6). Estos instrumentos, por tanto, garantizan, aunque con algunas debilidades, la participación efectiva y activa de las mujeres, ni establecen los mecanismos adecuados de operativización.

¹⁸ Esta afirmación no descarta la existencia de otras experiencias desconocidas por la investigadora.

¹⁹ MINUGUA. Op. Cit.

B. Las organizaciones no gubernamentales de desarrollo (ONGD)

La abreviatura ONGD designa a una amplia gama de agrupaciones de carácter civil, cuyo propósito es dar asistencia a aquellos sectores de la sociedad (nacional e internacional) que no son atendidos suficientemente por entidades públicas o privadas.

El término de Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD) tiene su génesis en las Naciones Unidas desde hace más de cuarenta años. Este concepto nombra a toda organización de prestación de servicios, promoción humana, de presión y cabildeo que no pertenece a las esferas de gobierno.

En variadas oportunidades, se hace un manejo no apropiado del término de ONGD, ya que se utiliza como comodín al referirse a toda organización no estatal, sin hacer la diferenciación necesaria entre la gama existente. Es importante tener claro que no todo esfuerzo fuera de las esferas gubernamentales debe catalogarse como ONGD. En este debate, Pearce (2003: 2) presenta varias características para diferenciar a las ONGD de otros esfuerzos sociales, específicamente de carácter popular:

- La composición social. Las ONGD generalmente suelen componerse por personas de clase media que han optado, por motivos políticos o humanitarios, por trabajar con o en nombre de los sectores excluidos, discriminados y/o marginados. En este sentido, se les denomina como organizaciones intermediarias (entre Estado y sociedad)
- Nivel de institucionalización. Las ONGD establecen estructuras formales y permanentes como parte de su eficiencia y eficacia en pro de un fin determinado.

1. **Definición conceptual.** En el caso específico de Guatemala, se han dado varios intentos de establecer una definición común que permita englobar a la tan variada existencia de instituciones que se autodenominan ONGD. Esta reflexión y definición parte del hecho de que las organizaciones surgen como espacios de trabajo humanitario y de desarrollo que tiende a promover el mejoramiento de las condiciones de vida de las poblaciones que han establecido como meta de sus acciones.

Para este estudio, se tomará la definición propuesta en el Anteproyecto de Ley de las ONGD: Institucionalización del sector ONGD en Guatemala²⁰, por lo que se entenderá como ONGD toda institución del sector privado de interés público y beneficio social determinados, que con ánimo de permanencia se dedica al servicio, la promoción y el desarrollo, sin fines de lucro, para lo cual moviliza recursos nacionales e internacionales. Ello significa, organizaciones que cumplen con los siguientes criterios de manera concurrente:

- Ser una entidad que no se inscribe en el marco organizacional o institucional del aparato de gobierno,

²⁰ Esta definición surge como resultado del consenso durante el proceso de consulta permanente con una Comisión Mixta del Foro de ONGD de Guatemala y el Consejo de Fundaciones Privadas de Guatemala, por lo que se estima es la más vigente y es representativa. La consulta estuvo a cargo de GSD Consultores Asociados.

- Ser institución reconocida por el Estado mediante una personería jurídica, con miembros que pueden ser personas naturales o jurídicas,
- Ser un ente de interés determinado, que persigue fines precisos definidos, determinados y expresados a través de su instrumento de constitución,
- Ser un ente de interés público y de beneficio social que se dedica a identificar, proteger, promover y ejercitar intereses sociales para el bien común y el desarrollo,
- Ser un ente de servicio y promoción cuyos resultados y productos se orientan hacia beneficiarios definidos. No son organizaciones de pares, por lo que la condición de beneficiario se diferencia claramente de la condición de miembro,
- Ser una entidad sin fines de lucro, con capacidad de generar excedentes en operación, siempre que los mismos se destinen, cuando no haya compromiso de reembolso, estrictamente a la reproducción de la organización, de sus fines y de sus actividades, por lo que tiene prohibición de distribuir excedentes entre sus miembros,
- Ser una entidad que además del trabajo voluntario o remunerado de sus miembros, moviliza recursos financieros públicos y privados, nacionales o de cooperación internacional.

Tomando en cuenta la variada gama de objetivos de estas organizaciones, en Guatemala se cuenta con las siguientes denominaciones: ONGD, fundaciones privadas de desarrollo, organizaciones pro derechos humanos, organizaciones de y para víctimas, ONG de base comunitaria o local, organizaciones caritativas, etc.; las cuales se circunscriben en el derecho de asociación que la Constitución Política de la República garantiza. Los objetivos que cada ONGD persigue obedecen a diversas motivaciones e ideologías específicas.

Además, es conveniente presentar la clasificación que David Korten (COINDE, 1996: 193) hace de las ONGD, y que se basa en la determinación del énfasis en su trabajo y en el alcance de sus acciones; agrupándolas en cuatro generaciones:

- Primera generación: de bienestar y alivio, dedicadas a satisfacer las necesidades inmediatas resultantes de conflictos armados o desastres naturales, sin objetivos a largo plazo.
- Segunda generación: dedicadas a proyectos de desarrollo a nivel micro, poco preocupadas por procesos a escala nacional.
- Tercera generación: basadas en una estrategia y visión estructural de desarrollo, donde los conceptos de sostenibilidad, empoderamiento (empowerment) y transformación social son centrales, y se observa una interdependencia entre los niveles micro y macro.
- Cuarta generación: basadas en la estrategia de acompañar movimientos populares para generar cambios en el ámbito mundial.

Debe mencionarse que algunas ONGD pueden presentar características o rasgos de una o más generaciones a la vez, ya que su naturaleza, propósito institucional y quehacer pueden caer en diferentes categorías.

2. La función de las ONGD en la sociedad. Existe un creciente reconocimiento del potencial que tienen las ONGD (dada su cercanía con los pobres, su adaptabilidad a las situaciones locales, su capacidad de innovación, entre otros) de modo que las expectativas del aporte que las ONGD pueden entregar al desarrollo social ha crecido sustancialmente en los últimos años. Contrariamente, a la fecha estas organizaciones no han logrado mostrar claras evidencias de la diferencia que las mismas marcan en las vidas y contextos de las poblaciones más vulnerables, por lo que su aporte al desarrollo permanece ambiguo y su capacidad de gerencia muy débil.

Las ONGD constituyen un actor y sector importante y pertinente dentro del y para el desarrollo de la sociedad y Estado guatemalteco ya que, como se indicó con anterioridad, éstas centran su quehacer en la mejora de la calidad de vida de las poblaciones menos favorecidas y en la defensa de los derechos y libertades de las personas.

En tal sentido, y debido a la creciente interconexión entre los países, las ONGD han tenido procesos de internacionalización que se evidencia en la relación de cooperación entre organizaciones de similares características en distintos países, o en la creación de federaciones internacionales de la misma organización.

Recientemente, las ONGD plantean un fuerte debate respecto a la función que juegan en la sociedad, ya que como interlocutoras entre el Estado y la sociedad, se ha evaluado que en muchas oportunidades han sustituido el papel del Estado en la prestación de servicios y la garantía de bienestar que es obligación de éste. Sumado a lo anterior, existe la percepción y el reconocimiento que en muchas oportunidades las ONGD no han tenido aportes significativos en la reducción de pobreza y en cambios sustanciales en prácticas de exclusión de los sectores más vulnerables, en balance con la inversión financiera que ha significado este propósito. Entre otros aspectos importantes del papel que juegan las ONGD en la sociedad, se tienen:

- Son entes formadores de liderazgo, consolidan opinión, promueven participación, establecen comunicación con la población y gozan de legitimidad ante la misma.
- Cuentan con capacidades técnicas, experiencia, presencia y permanencia local para movilizar recursos que apoyen eficazmente al gobierno municipal, tomando en cuenta las necesidades locales, y para dar seguimiento a su trabajo conjunto,
- El sector ONGD es suficientemente diverso y complejo para constituir una fuente permanente de información interesante al público,
- Constituyen un mecanismo privilegiado para acceder a la opinión popular.

En el caso específico de Guatemala, y como resultado del proceso que formuló la propuesta de ley de organizaciones no gubernamentales para el desarrollo, aprobada por el Congreso de la República de Guatemala el 22 de enero del año 2003, mediante el Decreto Legislativo 02-2003 publicado el 24 de febrero del mismo año, se identificó y formuló la siguiente visión sectorial: el sector ONG contará con la capacidad de contribuir al desarrollo nacional, actuando en coordinación con el Estado, el sector privado y otras formas

de organización de la sociedad civil, que reconocen la comunidad de intereses, la legitimidad, pertinencia e igualdad de sus aportes, gracias a su institucionalización, y al desarrollo de capacidades de negociación, ejecución y gestión.

En el espacio internacional, y específicamente según el Banco Mundial, se tiene la referencia que las ONGD han demostrado ser canales no estatales eficaces en el trabajo de desarrollo, porque se les consideran como agentes importante para el desarrollo de las sociedades.

3. Contribución teórica y metodológica de las ONGD al desarrollo social. Por su papel intermediario en la sociedad, estas organizaciones han contribuido a la solución de problemas sociales, económicos, políticos y culturales de la población, ya que contribuyen mediante el acompañamiento y asesoría, a la sobrevivencia y el bienestar de los sectores estructuralmente más desfavorecidos del país.

En sus múltiples áreas de actividad, dichas organizaciones lograron llenar los espacios vacíos entre los gobiernos y la población, además, han sido capaces de transferir conocimientos y poder a los sectores con más necesidad de mejorar su calidad de vida, ayudando de esta manera a fortalecer los procesos de democratización (ACCESO, 2000: 1).

En este sentido, el quehacer de las ONGD se constituye en una alternativa para el desarrollo social, económico, cultural y político de la población, aunque es necesario puntualizar que son expresiones organizadas de la sociedad civil con el propósito de suplir las necesidades insatisfechas de la población por parte del Estado.

Consecuentemente, su trabajo se ha visto impregnado de enfoques vanguardistas sobre temas de desarrollo integral; es aquí donde el tema de la protección de los derechos humanos cobra práctica, al igual que otros, tales como el medio ambiente, el desarrollo sostenible, la equidad de género, la participación ciudadana, la construcción de la democracia, etc. Muchas organizaciones de este tipo han tenido un papel destacado en la formación del pensamiento democrático moderno.

Las ONGD, integrando organizaciones de segundo nivel, han tenido una participación protagónica tanto en el proceso como en la formulación de los Acuerdos de Paz y en la construcción de la democracia, para el caso específico de Guatemala y otros países con conflictos similares.

En el caso de la incorporación del enfoque de equidad de género, las ONGD han dado pasos importantes en la creación teórica y metodológica de este tema. Su preocupación por ofrecer respuestas equitativas e igualitarias a los sectores que atienden, ha provocado un reconocimiento importante sobre la participación y beneficios particulares que hombres, mujeres, niñas, niños, ancianas y ancianos logran en todas sus acciones.

4. Breve referencia histórica de las ONGD en Guatemala. El surgimiento de las ONGD, tiene una trayectoria de más de 100 años en Guatemala, siendo durante los años 1970 a 1980 que tienen mayor auge, ya que su origen y acción están estrechamente vinculados inicialmente al trabajo de reconstrucción post Terremoto y por la lucha de derechos humanos durante el conflicto armado interno que azotó el país por más de tres décadas.

Según Alvarado, (1998: 102) las iniciativas y esfuerzos fuera del sector gubernamental en Guatemala tienen una trayectoria de más de 100 años, tiempo durante el cual las distintas fases de la historia nacional se han traducido en una variedad de formas de intervención en el ámbito filantrópico y no gubernamental. En la actualidad, existen más de 300 ONGD en Guatemala, las que delimitan sus acciones en variados campos del conocimiento y desarrollo: agricultura (tradicional y orgánica), asistencia humanitaria, capacitación, cultura, derechos humanos (temático y sectorial) investigación (formal e informal), infraestructura productiva y social, investigación, producción (agropecuaria, artesanía, técnica, etc.), incidencia política, salud, etc.

Sin el afán de ser exhaustiva, en cuadro No. 2 se presenta una breve relación histórica de la evolución de las ONGD en Guatemala.

Cuadro No. 2
Historia del surgimiento de las ONGD en Guatemala

FASE	ENFOQUE / CONTEXTO	LÍNEAS DE ACCIÓN	COMENTARIOS
1960 – 1975	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beneficencia y asistencia. ▪ Desarrollista e Integracionista, cuyo vehículo de difusión fue el Programa Alianza para el Progreso. ▪ Trabajo de desarrollo y movilización de la Iglesia Católica, propiciado por el Concilio Vaticano II. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudio de la realidad. ▪ Formación de líderes. ▪ Organización social. ▪ Reactivación económica mediante la conformación de cooperativas (especialmente campesinas) 	<p>El origen de las ONGD en este periodo se sustenta en una preocupación por los problemas económicos y sociales que afectan a la población. Se proponen respuestas desde los dos enfoques con perspectivas diferentes: desde punto de vista caritativo o filantrópico.</p> <p>El Programa Alianza para el Progreso se implementa con finalidad de contrarrestar la propagación de ideas comunistas promulgadas por el triunfo de la revolución cubana.</p> <p>A través de los años y las exigencias contextuales, las organizaciones existentes trabajan por la transformación y el cambio, conservan el compromiso social, se apoya al movimiento popular y campesino. Surgen numerosos centros de capacitación, escuelas radiofónicas y un incremento en la organización social.</p> <p>La sucesión de gobiernos militares durante este período, provocó la disminución de la organización social.</p>
1976 – 1978	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Emergencia y reconstrucción post-terremoto. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asistencia humanitaria. ▪ Reconstrucción de infraestructura. ▪ Rehabilitación social, ▪ Reactivación económica y productiva. 	<p>En esta etapa, además de ofrecer ayuda humanitaria de emergencia, promover acciones de reconstrucción, rehabilitación y reactivación post-desastre, crecen las expresiones de base como resultado del fortalecimiento del movimiento popular, sindical y campesino.</p> <p>Este es un período en el que se da un incremento significativo en la creación de ONGD debido al importante flujo de donaciones de la cooperación internacional. Este fenómeno estimuló la creación de una 175 organizaciones en sólo un año, en su mayoría de carácter asistencialista. Al final de la década de los 70, se alcanzó la creación de más de 350 organizaciones de este tipo.</p>

FASE	ENFOQUE / CONTEXTO	LÍNEAS DE ACCIÓN	COMENTARIOS
1978 - 1985	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agudización de la represión organizada. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización social en el ámbito comunitario. ▪ Formación de liderazgo local. ▪ Trabajo inicial en el tema de derechos humanos. 	<p>Se dio un repunte en la represión estatal y se llega casi al exterminio de las organizaciones populares. La política contrainsurgente afectó organizaciones sindicales, estudiantiles, eclesiales (especialmente de la Iglesia Católica) y las ONGD, debido al trabajo de promoción y movilización social que efectuaban. Este período es considerado como el más álgido del enfrentamiento armado interno y que tuvo como consecuencia miles de muertes, exilio y refugio político, desapariciones forzadas, secuestros, desplazados internos, arrasamiento de comunidades enteras, etc.</p> <p>El entorno económico, social y político interno en el país se torna adverso para la creación de ONGD y para el trabajo que las existentes realizan, especialmente el vinculado con los derechos humanos.</p>
1986 - 1990	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apertura política y medidas de ajuste. ▪ Proceso de negociación de la paz. ▪ Ruptura del aislamiento internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo de respeto, vigilancia y promoción de los derechos humanos. ▪ Apoyo a la organización de las CPR, desplazados internos y refugiados. 	<p>La instauración del primer gobierno civil electo, después de casi dos décadas de gobiernos militares, abrió un nuevo período para la sociedad guatemalteca, y particularmente para las ONGD.</p> <p>Este período se vio marcado por fenómenos que vale la pena destacar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La apertura política iniciada a la mitad de la década de 1980, ofreció a la sociedad guatemalteca la oportunidad de reorganizarse de manera amplia, pues se redujo en grado apreciable la persecución política. • La ruptura del aislamiento internacional, lo cual trajo como consecuencia la captación amplia de apoyo internacional. • La implementación de medidas de estabilización y ajuste que se tradujo específicamente en el esfuerzo de reducir la participación del Estado en amplios sectores de política y por impulsar transformaciones macroeconómicas. • La compensación social por medio de la puesta en práctica de diversos Fondos de Inversión Social.

FASE	ENFOQUE / CONTEXTO	LÍNEAS DE ACCIÓN	COMENTARIOS
1991 – 2004	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proceso de paz, ▪ Fortalecimiento de la Democracia y la participación de la sociedad civil. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reivindicación de sectores vulnerables (mujeres, indígenas, niñez). ▪ Incidencia para el fiel cumplimiento y difusión de los acuerdos de paz. ▪ Exigencia de eficiencia y eficacia por parte de la cooperación internacional. 	<p>Los avances en la democratización política, el respaldo internacional y la acelerada resolución del proceso de paz, permitieron despertar esperanzas por un desarrollo estable.</p> <p>Paralelamente, el deterioro del nivel de vida, el incremento de la pobreza, la inseguridad ciudadana y la insatisfacción social plantean un escenario complejo e incierto.</p> <p>Para las ONGD se dan nuevos mandatos: la promoción y vigilancia de los derechos humanos, la reivindicación indígena, el análisis y operacionalización de los acuerdos de paz, etc.</p> <p>Los recortes financieros de la cooperación internacional hacia presupuestos destinados a Guatemala agudizan la existencia de muchas ONGD, ya que cambian los requerimientos técnicos de funcionamiento.</p> <p>El abuso en el uso de este tipo de organizaciones provoca confusión entre la población general. (Durante la formulación del presente informe, sucedieron casos donde funcionarios públicos crearon organizaciones de este tipo para captar fondos estatales de manera anómala, tal el caso de la vinculación de varias organizaciones como canales para trasladar fondos de ex funcionarios hacia la campaña política en las elecciones 2003 del PAN y la UNE, o para licitar proyectos millonarios estatales. Sumado a esto, la publicación del controversial libro ¿Quién mató al obispo? ha generado un debate sobre este tipo de organizaciones).</p>

FUENTE: Elaboración propia basándose en documentos consultados.

C. La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA)

1. **Antecedentes.** La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA), es el resultado local de un esfuerzo centroamericano de reflexión sobre experiencias de salud comunitaria por organizaciones privadas. En 1977, se crea en Guatemala esta organización, la que obtiene su personalidad jurídica en 1978.

ASECSA se autodefine como una organización civil, de carácter no gubernamental, de interés social y no lucrativa, que por medio de la Atención Primaria de Salud, contribuye al trabajo de salud pública beneficiando a aproximadamente 2,400 personas promotoras de salud comunitaria y comadronas en 3,864 comunidades rurales y urbano marginales con cobertura a más de 170,000 familias que representan 952,000 personas en 16 departamentos y 79 municipios del país, según se establece en el Plan Estratégico 2001-2004. Durante sus más de veinticinco años de labor²¹, el trabajo realizado ha sido orientado a la promoción de la salud integral comunitaria, mediante la capacitación de promotores y promotoras de salud comunitaria, comadronas tradicionales, salud dental, salud mental, medio ambiente y medicina tradicional.

Actualmente, ASECSA está conformada por 60 programas asociados, los que orientan su trabajo en la atención primaria de salud, así como el desarrollo de diversas actividades, tales como nutrición, saneamiento ambiental, proyectos agropecuarios, artesanales, de educación formal y no formal. ASECSA es una ONGD de segundo nivel, debido que su base institucional la conforman otras organizaciones de diverso tipo. Los programas asociados son un grupo heterogéneo, ya que su naturaleza puede ser una organización comunitaria de base, un grupo organizado o una ONGD local y/o nacional; instalados en diversos puntos del país, y que se caracterizan por ser clínicas, centros de salud rurales, grupos de promotores y promotoras de salud rural, comadronas tradicionales comunitarias, grupos precooperativos, asociaciones y programas de salud diocesanos. Todos ellos impactan esencialmente a la población maya, garífuna, xinca y ladina en situación de pobreza y pocas posibilidades de acceso o cobertura hacia ellos de los servicios estatales o privados de salud.

En el presente, ASECSA continúa trabajando bajo un enfoque integral de salud, por lo que además de la habilitación técnica en la prevención y curación, le incorpora a sus acciones dimensiones de desarrollo social.

Conscientes de la necesidad de fortalecer esta dinámica de trabajo y específicamente para la aplicación efectiva del enfoque de equidad de género (a partir específicamente del condicionamiento positivo que algunas organizaciones de cooperación aplicaron para el tratamiento de apoyos financieros) demandó, en los últimos años, de varias acciones concretas entre las que resaltan la conformación de una Comisión de Género

²¹ Desde 1975 se inició un trabajo de reflexión respecto a la salud, lográndose luego de un encuentro centroamericano, México y Panamá, establecer el Comité Regional de Promoción de Salud Comunitaria lo que en 1977 dio como resultado la creación de ASECSA. Esta asociación obtiene su personalidad jurídica en 1978.

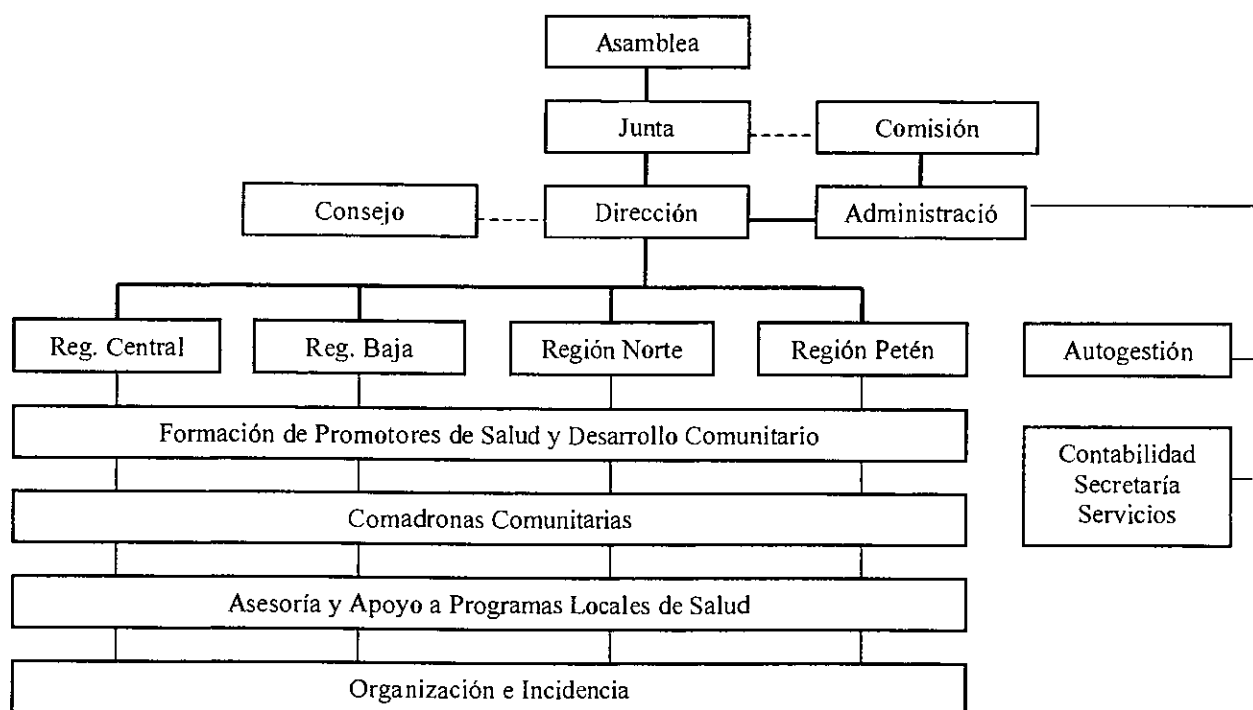
y la formulación de la Política Institucional de Género. Aunque existen estos avances formales, ASECSA aún presenta dificultades operativas, por lo que se hace necesario establecer mecanismos de formación y de planificación que incorporen mecanismos sobre la aplicación práctica del enfoque en las dimensiones organizacionales de la gerencia y lo programático.

2. Perfil gerencial y programático de ASECSA. El gran propósito institucional de ASECSA se centra en contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de la población, por lo que su quehacer²² se caracteriza por la siguiente nivelación operativa:

a. Estructura Orgánica. La ejecución de los proyectos y la gerencia general de ASECSA, evidencian que ésta es una organización grande, bien estructurada y jerarquizada, donde la inclusión de todos los actores clave de la organización juega un papel importante y es una estrategia significativa de pertenencia que promueve la identificación institucional y la responsabilidad mutua.

Según el organigrama, existen ocho niveles de autoridad, los que presentan una jerarquía desde la posición más política y de toma de decisiones, a lo más operativo e inmediato a la población meta de sus acciones. Vemos, como se indicaba en el párrafo anterior, que esta estructura responde a las exigencias del marco estratégico y operativo de la institución que contribuye a la participación activa de los actores institucionales.

Cuadro No. 3
Estructura Organizacional de ASECSA



²² Entendido como los medios que la organización utiliza para lograr su propósito o fin primordial.

b. Regionalización. ASECSA tiene una dinámica de trabajo desconcentrada y descentralizada tanto en el ámbito administrativo como operativo, las que siguiendo las políticas y estrategias generales, ubican todo su trabajo según el contexto particular y específico a escala geográfica, social, económica, político y étnico cultural. ASECSA divide su trabajo en cuatro regiones, siendo éstas:

1. Región Centro-Occidente, con oficina en Chimaltenango. Esta región tiene una cobertura de 12 departamentos, los que se distribuyen en las siguientes cuatro áreas geográficas, siendo: área central: Guatemala, Chimaltenango y Sololá; área occidente: Totonicapán, Quetzaltenango, San Marcos, Huehuetenango y Quiché; área sur occidente: Suchitepéquez y Retalhuleu; y área oriente: Jalapa y Santa Rosa.

En estos doce departamentos, se ubican 33 programas socios (los que corresponden al 55% del total de programas socios), quienes afrontan en su área de influencia características étnicas particulares, ya que la mayoría de la población que atienden es de ascendencia maya de diferentes grupos lingüísticos (kaq'chikel, k'iche', mam, tz'utujil, aguacateco, ixil, sipacapense) y una menor del grupo ladino pobre. Ubicados geográficamente en áreas de riesgo, por estar establecidos en tierras de vocación forestal e infértiles y donde se ubican la mayoría de latifundios.

7. Región Nororiente, con oficina en Cobán, abarcando los departamentos de Alta Verapaz, Izabal, Quiché (especialmente el área de Ixcán) y Chiquimula. Este centro funciona a partir de 1987 y presenta características especiales de funcionamiento: el mayoritario porcentaje de población q'eqchi monolingüe que habita principalmente los departamentos de Alta Verapaz, Izabal y nororiente de Quiché, haber sido escenario activo durante el conflicto armado interno, el potencial de desarrollo que representa los grupos q'eqchi, poqomchi y chortí, y el abandono institucional tanto gubernamental como no gubernamental.

8. Región Baja Verapaz, con oficina en Rabinal. Este centro funciona desde 1989 brindando apoyo directo a víctimas del conflicto armado interno; población que en su mayoría pertenece al grupo lingüístico achí y que presenta altos índices de morbilidad y mortalidad infantil. Su cobertura geográfica abarca cinco municipios del departamento.

9. Región Petén, con oficina en Santa Elena. Esta oficina es la de última creación y se afronta a condiciones sociales, económicas y políticas muy adversas. Las características de una población migrante contribuyen a la existencia de un grupo social heterogéneo culturalmente; por su ubicación geográfica, el territorio del departamento es idóneo para las actividades de narcotráfico provocando problemas de inseguridad general; la lejanía con el poder central de gobierno y Estado, contribuye además, que sea un área geográfica no atendida en sus múltiples necesidades sociales y de servicios básicos, etc.

b. Estructura programática. El trabajo operativo de ASECSA se distribuye en cuatro grandes proyectos, los que se detallan a continuación.

1. Formación y capacitación de promotoras y promotores de salud y comadronas y desarrollo comunitario. Este proyecto tiene como objetivo general, formar recurso humano como promotor en salud rural comunitaria para la atención primaria en salud. Así mismo, contribuye al fortalecimiento del liderazgo de estas y estos actores locales para que incidan en el desarrollo de sus localidades. Este proyecto comprende acciones de alfabetización, ya que generalmente, estas mujeres son de edad avanzada y no han tenido acceso a la educación formal.

2. Alternativas terapéuticas para la atención integral de la salud comunitaria. Con el este proyecto, ASECSA contribuye al establecimiento de centros de distribución de medicamentos en las comunidades, por medio de la instalación de farmacias y botiquines comunitarios con medicamento esencial y básico. Es un proyecto con dimensión de autosostenibilidad financiera, por lo que se espera que la venta de los productos permitan la existencia de las medicinas y la atención a los mismos.

3. Incidencia en Políticas Públicas en Salud. La experiencia en el tema de la salud primaria rural de ASECSA, le ha permitido tener una participación activa en la incidencia y cabildeo del tema ante dependencias del Estado guatemalteco y de la cooperación internacional. En este sentido, se creó un proyecto específico, con la finalidad de potenciar su capacidad de incidencia y propiciar una participación proactiva de los grupos socios en procesos de formulación de políticas públicas locales y nacionales.

En esta línea, ASECSA impulsó la formación de la Instancia Nacional de Salud y es una de las participantes más activas. Además, promueve la organización de las redes nacionales de promotoras y promotores en salud comunitaria y comadronas.

4. Fortalecimiento técnico de los programas socios. Acciones dirigidas a la potenciación de las capacidades técnicas en el ámbito programático y de funcionamiento son planteadas en este proyecto, por medio del cual ASECSA acompaña y facilita procesos de capacitación al recurso humano de los grupos socios para que el trabajo de cada uno sea más efectivo.

ASECSA reconoce la complejidad política y social de sus proyectos, por lo que ha considerado importante incorporar como ejes transversales los siguientes temas: cultura, género, medio ambiente y democracia. Esto con la finalidad de brindar, no sólo una atención adecuada ante la compleja realidad de la población guatemalteca, sino que conlleva una visión política en búsqueda de una mayor participación capacitada de la población en los diversos ámbitos de desarrollo de sus localidades, municipios, departamentos y país.

Adicionalmente, ASECSA contempla su quehacer en ejes de trabajo. Tres son estos grandes componentes: capacitación, asesoría e incidencia política. Así mismo, se identifica un componente de trabajo que es la organización social, aunque no está explícito en los documentos consultados.

Durante la revisión documental de la investigación, se identificaron los siguientes aspectos respecto a la incorporación la de equidad de género en los proyectos de ASECSA:

- La inclusión de elementos de lenguaje diferenciado, al formular frases como “enfaticando la perspectiva de género”, “con enfoque de género” o al escribir “mujeres y hombres” o haciendo una diferenciación sexual, como promotoras y promotores, etc., aunque en la desagregación de los objetivos (tanto en los resultados como en las actividades) no se percibe cómo se pone en práctica la equidad de género, lo cual denota debilidad en la ejecución.
- En los planes operativos 2004, se presenta cuantificada la población de mujeres y hombres en algunos indicadores, pero no se identifica un criterio o parámetro institucional unificador sobre la representatividad de mujeres en las diversas acciones de las regiones, ya que ésta va desde un 10% hasta un 100%, de una población neta de 200 a 20 personas, respectivamente. Además, en proyectos como Producción Agroecológica, la población meta está conformada por las familias que atiende, sin hacer diferenciación sexual alguna.

Es entendible que la definición del número de personas que conforman la población meta de cada proyecto en cada región, responde al análisis respecto a las condiciones contextuales de las mismas y la capacidad organizativa de atención.

- Los proyectos de ASECSA presentan una carga significativa en atender las necesidades prácticas de género, especialmente para las mujeres con el tema de la salud materno e infantil. En este aspecto, se presenta una posición compleja de abordaje: el tradicional al responder a los aspectos reproductivos de la mujer y el progresista al incorporar aspectos de salud reproductiva para que la mujer decida sobre su cuerpo.
- El trabajo de ASECSA incorpora acciones tendientes a responder a necesidades estratégicas de género, tales como: la alfabetización de mujeres y hombres, la organización social (en los movimientos locales y nacionales de comadronas y promotores de salud comunitaria), la capacitación productiva y la participación socio-política. No se tiene claridad aún si estos componentes responden a una visión política de una estrategia de género, o son parte de todo el concepto de desarrollo comunitario que maneja ASECSA desde sus orígenes.

- La inexistencia de un planteamiento metodológico uniforme para poner en práctica el enfoque de equidad de género en todas las acciones que realiza ASECSA, lo cual repercute en que cada técnico o técnica lo aplique según su propio entender, provocando en muchas ocasiones, reacciones de resistencia al tema.

3. Caracterización de la experiencia de género en ASECSA. La experiencia de más de 25 años de ASECSA ha estado centrada en el área de salud comunitaria rural. En consecuencia, ha priorizado su quehacer hacia la mujer, ya sea por acciones encaminadas a la atención primaria materno-infantil o por la formación y capacitaciones de comadronas y promotoras, manejo y uso de plantas medicinales, entre otros.

Por su especificidad temática, ASECSA ha prestado especial atención a la situación de la mujer, como bien se indica en los antecedentes de la Política Institucional de Género al principio ASECSA se enfocó en la mujer como destinataria de servicios de salud, a medida que la organización desarrollaba nuevos modelos de participación comunitaria, tomó en cuenta las potencialidades de la mujer como agente multiplicador de la educación para la salud familiar. En un tercer momento, ASECSA incorporó las orientaciones sobre mujer y desarrollo, que arrojaron importantes lecciones sobre los imbalances de género existentes y la sobrecarga sobre la mujer de los proyectos de desarrollo que descansan en el trabajo femenino.

En esta línea, ASECSA, como una ONGD, ha dado importantes pasos en la institucionalidad de la equidad de género, lo que se traduce en la conformación de una Comisión de Género, la formulación de la Política Institucional de Género y la definición de una estrategia en su Plan Estratégico 2001-2004.

a. Evolución conceptual y metodológica. El quehacer de ASECSA ha transitado desde una concepción integracionistas hasta de dar poder a la mujer, mediante el reconocimiento de la histórica e imperiosa necesidad de incorporarlas en los beneficios del desarrollo, por lo que sus fundamentos se han sido influenciados por los modelos de mujer en desarrollo y género en desarrollo.

Específicamente, en ASECSA, el trabajo con mujeres dio inicio en el año 1979 cuando se formuló el propósito de promover la lactancia materna, lo que a su vez, conllevó a la creación del programa de salud materna e infantil. A partir de esta fecha y hasta 1996, paralelamente al desarrollo de este programa, se realizaron eventos para promover la participación e involucramiento de la mujer en la salud comunitaria.

En 1997, se estableció el Programa de Salud, Mujer y Niñez, el que a su vez, contempló un componente de género, proyecto que tenía como finalidad responder principalmente a las necesidades de la mujer y de promover su participación y desarrollo dentro de la familia, la comunidad y la sociedad. En 1998 se

determinó la incorporación del enfoque de equidad de género en los distintos programas institucionales, por lo que se le estableció como un eje transversal más, sumándose al de cultura, medio ambiente y democracia.

Ante la referencia histórica respecto a que han sido mayoritariamente las mujeres a quienes ASECSA ha brindado sus servicios y ante prácticas dispersas desde su quehacer, esta organización se interesa en desarrollar un enfoque de equidad de género que contribuya a reducir las prácticas discriminatorias y de exclusión que afecta a la mujer potenciando así, su participación y beneficio de las iniciativas de salud comunitaria.

En estos esfuerzos, las dimensiones teórica y metodológica juegan un papel importante. En este sentido, pudo constatarse, mediante la investigación de campo, que existe confusión entre el manejo del concepto género entre el personal y los promotores en salud comunitaria, ya que en su mayoría exclusivamente se centran en el resultado político de buscar la igualdad de derechos y ofrecer oportunidades en las mismas condiciones para mujeres y hombres. En el caso específico de algunas y algunos facilitadores (personal de todos los niveles administrativos de la asociación), existe mejor comprensión del concepto, al indicar que éste permite visualizar las situaciones diferentes de hombres y mujeres para atender especialmente las necesidades prácticas y estratégicas de éstos. (Vid apéndice No. 2)

Independientemente de su función, la totalidad de personas encuestadas indicaron que la puesta en práctica de la equidad de género en ASECSA afronta dos grandes dificultades: debilidad en el manejo apropiado del tema de equidad de género y las características de la población meta. (Vid apéndice No. 3)

En el primer caso, resalta el conocimiento pleno del concepto y sus alcances, y en el segundo caso las características étnicas y culturales de la población. La dificultad puede traducirse en la siguiente relación causal: cuando un promotor, ya sea hombre o mujer, no conoce a profundidad el concepto de equidad de género afronta dificultades operativas al tratar de trasladarlo a la población, sobre todo porque se enfrenta ante situaciones lingüísticas (en el caso de poblaciones de mujeres monolingües en algún idioma maya) y ante lo apropiado de la cultura patriarcal de nuestra sociedad. El problema de fondo es el cómo abordar el tema.

Como respuesta a esta situación, las personas encuestadas identifican cuatro grandes componentes que ASECSA debe trabajar para encarar estas dificultades: formación, capacitación, sensibilización y apoyo organizacional para el tema. (Vid apéndice No. 4) Estos aspectos se traducen en la relación medio y fin siguiente: ASECSA debe invertir en la formación y capacitación de su personal técnico y los promotores para el manejo apropiado del tema, dotarles de las capacidades técnicas y recursos necesarios para que el abordaje del mismo sea el adecuado tomando en cuenta las características étnicas y culturales de la población meta. Con esto, se estará sensibilizando a todos los sectores de la asociación, generando a su vez un compromiso y apoyo organizacional favorable para el tema.

ASECSA está consciente de su referencia nacional e internacional, como una ONGD vanguardista en el tema, aunque también reconoce que afronta debilidades operativas en el abordaje de la equidad de género, lo que se traduce en desencantos y cansancio en la utilización del mismo, tanto a lo interno como a lo externo.

4. Institucionalidad de la equidad de género en ASECSA. Como se indicaba, ASECSA ha avanzado en la institucionalización de la equidad de género, mediante acciones dispersas, las que se han ido concretando en dos compromisos político-organizacionales importantes: la conformación de una Comisión de Género y la formulación de una Política Institucional de Género. Ambos instrumentos patentizan el interés de desarrollar en su dinámica interna y en sus relaciones con otras organizaciones, programas socios y comunidades, un enfoque de género que contribuya a la reducción de las desigualdades que afectan a las mujeres y hombres, promoviendo su participación y beneficio de las iniciativas de salud y del resto de políticas que favorezcan su desarrollo en igualdad y equidad de condiciones.

a. Comisión de género. Con el afán de ir realizando acciones concretas en este sentido, en septiembre de 1999 se conforma con carácter institucional una Comisión de Género, la cual está integrada por mujeres y hombres representantes de diversos órganos estructurales: Junta Directiva, Dirección Ejecutiva, Consejo Coordinador y de las cuatro regiones geográficas. Los objetivos de este órgano operativo y político, se orientan a:

- Conocer la situación de género en ASECSA, considerando sus diferentes niveles, miembros y estructuras,
- Conducir un proceso de investigación para la definición de una política institucional de género,
- Analizar y formular propuestas para lograr cambios en el interior de ASECSA sobre enfoque y práctica de género,
- Fortalecer el enfoque, la perspectiva y la práctica de equidad e igualdad entre los géneros, dentro de sus diferentes niveles, miembros y estructuras,
- Establecer y fortalecer el contacto con otras instituciones que trabajan el tema de género.

Fue en enero de 2002, que se establece una estructura mínima de funcionamiento en la Comisión, por lo que se organiza la Coordinación, la Secretaría y la Tesorería, esta última con una funcionalidad no operativa ya que la ejecución específica estuvo a cargo de la contabilidad central de ASECSA.

Desde su conformación, la Comisión ha dado importantes pasos para la formación, capacitación y sensibilización sobre el tema, que van desde estudios básicos sobre género, la realización de certámenes regionales sobre afiches, la adquisición de documentos especializados, hasta capacitaciones para la incorporación de este enfoque en todo el proceso de planificación, monitoreo y evaluación. Adicionalmente, jugó un papel protagónico en la elaboración del diagnóstico institucional y la formulación de la política institucional de género. Su aporte más reciente en el 2003, es la popularización de la política de género.

En el 2002, y como parte de la aplicación de la política institucional de género, se decidió incrementar en este órgano, la participación de los grupos socios mediante la incorporación de cinco personas de este sector. En el 2003, se contó con financiamiento específico para las actividades de la comisión, (referidas especialmente a la popularización de la política, capacitación y gestión de proyecto).

Según datos proporcionados por las personas encuestadas y entrevistadas, la comisión no tiene una función de incidencia política en ASECSA, ya que su trabajo se ha centrado en aspectos operativos como los indicados, lo que también es entendible en este primer momento, pero que debe trascender en el futuro. Aspectos como la representación de mujeres en las capacitaciones²³, en la estructura organizativa de ASECSA y grupos socios, definición de presupuestos adecuados, por ejemplo, no son todavía criterios que la comisión pueda establecer. Adicionalmente, la comisión no tiene una ubicación identificada en el organigrama.

Otro elemento problemático lo constituye la falta de compromiso por parte de algunas personas que la integran con el trabajo que la Comisión realiza, ya que en varias oportunidades no tuvieron una participación y permanencia en las reuniones, excusándose de las mismas, lo que tiene causa en el hecho que no existió descarga de sus tareas al conformar este órgano, para muchas personas pudo significar una tarea más no obligatoria. Como parte de la reducción financiera, en la actualidad la comisión la integrarán cuatro personas (una por región) y el administrador general, por lo que ya no tendrá estructura orgánica ni una calendarización específica de trabajo.

Esta comisión constituye un compromiso formal organizacional, pero también afronta problemáticas de carácter financiero para su funcionamiento, lo cual denota que aún falta compromiso organizacional para incorporar el tema de equidad de género en todos sus aspectos, porque la organización debe definir este tipo de trabajo independiente de la existencia de financiamiento externo para el mismo.

Desde enero 2004, ASECSA inició una dinámica de revisión de su quehacer, mediante la redefinición del modelo de atención en salud y la formulación del plan estratégico a partir de 2005, lo que ha provocado modificaciones en el funcionamiento de la comisión, ya que la prioridad son las tareas que este proceso demanda y no ha habido un trabajo específico de este órgano. Aunado a esto la cooperante que había apoyado el trabajo de género y de la comisión retiró su apoyo financiero.

- b. Formulación política institucional de género. Ante el reconocimiento organizacional que la discriminación de la mujer es un grave obstáculo para el desarrollo humano y social de

²³ Como se indicaba con anterioridad, pudo observarse en los planes operativos 2004 la inexistencia de criterios uniformes respecto al porcentaje de participación de las mujeres que se estimulará, ya que cada región lo estableció sobre la base de su experiencia y análisis contextual, lo que denota un compromiso variado hacia la Política. Vemos en consecuencia, que la participación de las mujeres en los proyectos oscila entre un 10% hasta el 100% respecto al porcentaje de hombres, variante que además, depende de la cantidad neta de la población meta definida (que en los proyectos actuales es de 20 a 200 personas).

Guatemala, y que esta situación no hace más que reforzar el círculo de la pobreza y el subdesarrollo, ASECSA realizó un diagnóstico institucional de género, en el año 2000, el cual fue insumo importante para la formulación de la Política Institucional de Género.

1. Fundamentos de la política: La política institucional de género en ASECSA se circunscribe en los valores, la misión y visión organizacional, los que incluye la defensa de los derechos humanos, la equidad, la perspectiva de género para superar la marginación y desigualdad que sufren las mujeres, la valoración y el fomento de la autoestima y dignificación de las personas beneficiarias.

2. Principios de la política institucional de género. Este instrumento está fundamentado en cuatro principios: enfoque holístico (el cual pretende la incorporación del enfoque en todos los aspectos programáticos y gerenciales de la asociación), vivencia y no discurso (este principio pretende hacer coherente el discurso y la práctica sobre género en ASECSA, lo cual se reflejará en la inexistencia de prácticas discriminatorias por género en todos los ámbitos institucionales), apuesta social (la dignificación y promoción de la mujer y su vinculación al desarrollo es estratégica), y la comunidad de intereses (ASECSA se fortalece por la coordinación con organizaciones que comparten los mismos intereses, y específicamente por la superación de las inequidades de género).

3. Ejes de la política. La política se integra por cinco ejes, los que poseen sus propias líneas de acción. Se estima que este es el marco de aplicación por lo que corresponderá al personal de dirección y administración de ASECSA definir el orden y el énfasis de su ejecución. (ASECSA, 2000^a:17)

a. Institucionalización del enfoque de género en ASECSA. La apropiación del enfoque de género por ASECSA se demostrará mediante su incorporación en los propósitos, medios y acciones de la institución y será considerado entre los criterios para la toma de decisiones. Este eje contempla las siguientes líneas de acción:

- Incluir el tema de género en los planes estratégicos y operativos como eje transversal, tanto en la parte filosófica como en la descripción de acciones concretas programadas y presupuestadas.
- Impulsar la equidad de género y la igualdad de hombres y mujeres en el acceso a la promoción, participación y dirección de la Asociación y programas socios.
- Fortalecer a la Comisión de Género para el control y el monitoreo de la aplicación de la Política de Género.
- Fortalecer al personal de ASECSA, administrativo, técnico, coordinación y dirección, programas socios, promotores y comadronas para la apropiación y operativización de la política de género.

b. Formación y capacitación. La sensibilidad de género y la capacidad de promover la acción entre programas socios y comunidades se alcanza con información, estudio y práctica, por lo que

ASECSA realizará un esfuerzo continuo de formación y capacitación en el tema de género. (ASECSA, 2000^a:17-18). Sus líneas de acción, son:

- Establecer un programa continuo de información, educación y comunicación interna sobre género,
- Elaborar y realizar procesos y proyectos educativos con enfoque de género,
- Controlar permanentemente que el enfoque de género esté presente en los procesos y proyectos educativos de la Asociación.
- Revisar los materiales educativos que utiliza la institución para identificar y corregir estereotipos sexistas y sesgos discriminatorios por género.
- Impulsar acciones que aumenten y garanticen la permanencia de las promotoras y comadronas en los procesos de capacitación.
- Sensibilizar y capacitar al personal de ASECSA, administrativos, técnico, coordinación y dirección, programas socios, promotores y comadronas para la apropiación y operativización de la política de género.

c. Multiplicación de redes. El enfoque de género alcanzará mayor cobertura si ASECSA articula sus esfuerzos con la red de programas socios que ha logrado establecer a lo largo de su existencia, y además, si se vincula con otras organizaciones nacionales e internacionales que compartan su preocupación por la equidad de género. (ASECSA, 2000^a:18). Las siguientes son las tres líneas de acción de este eje:

- Involucrar a los programas socios en la apropiación y multiplicación del enfoque de género.
- Establecer nexos horizontales de comunicación, coordinación y cooperación con otras entidades que apoyan o podrían apoyar el tema género en el espacio nacional y local.
- Desarrollar una gestión de cooperación con agencias interesadas en la promoción de género.

d. Atención en salud sensible al género. La principal razón de existencia de ASECSA es la entrega de servicios de salud comunitaria, y en estas acciones debe reflejarse su compromiso hacia la dignificación y promoción de la mujer, y la prestación de servicios con sensibilidad hacia las características y necesidades de salud de las mujeres. (ASECSA, 2000^a:19). Las líneas de acción, son:

- Desarrollar programas de atención integral de la salud de la mujer, no enfocados solamente en la función reproductiva de la mujer.
- Apoyar a las parejas con información, educación y comunicación para tener hogares saludables, incluyendo mensajes sobre los beneficios de la salud familiar que se derivan de la equidad de género.
- Fomentar entre los proveedores de servicios de salud una atención y un trato a las usuarias que sea sensible a las diferencias de género, y responda a sus necesidades específicas.
- Implementar mecanismos de coordinación de promotores, promotoras y comadronas entre servicios locales de salud para lograr la atención integral de la salud.
- Realizar investigaciones que permitan construir el perfil ideal de la salud para las mujeres.

e. Planificación, monitoreo y evaluación. Para dar una respuesta cada vez más apropiada a las necesidades de salud y promoción humana de la mujer, ASECSA debe planificar sobre la base de los problemas de género, a la vez, realizar el monitoreo y la evaluación de los progresos alcanzados en la incorporación y la aplicación del enfoque de género tanto en las relaciones internas como en programas socios y comunidades. (ASECSA, 2000^a:19). Seis líneas de acción integran este eje, siendo:

- Estudiar la situación de salud en las comunidades con indicadores expresados por sexo, y aplicar las diferencias encontradas al análisis y la interpretación de los resultados.
- Detectar el uso de estereotipos sexistas en las relaciones internas y el trato con programas socios y con usuarias(os).
- Evaluar el cumplimiento de los ejes de política y las líneas de acción, en el mismo proceso de evaluación de los planes y programas de la institución.
- Crear instrumentos de monitoreo con indicadores específicos para verificar el aplicación de la política de género.
- Velar por que el enfoque de género este incluido en los planes operativos, programas y proyectos.
- Sistematizar la información del monitoreo para retroalimentar y redefinir las acciones de la política de género.

Podemos afirmar, sobre la base del detalle de los aspectos importantes que contempla la Política Institucional de Género y al planteamiento teórico presentado por Ríos Tobar²⁴ (1997: 2), que ASECSA formuló una política de carácter correctiva y propositiva, ya que se orienta no sólo en generar ajustes en aquellos ámbitos discriminatorios o de desigualdad que impiden el acceso de las mujeres a beneficios y servicios, sino que también pretende contribuir a la eliminación de los mecanismos que reproducen la segregación sexual y la desigualdad de género.

Adicionalmente, la aplicación de la equidad de género en ASECSA puede observarse en Plan Estratégico 2001-2004, al incorporarlo en componentes institucionales, tales como la misión organizacional, cuando declara que ASECSA tiene una proyección social con enfoque de género mediante la asesoría, educación y concientización en atención primaria en salud integral comunitaria, con reconocimiento y credibilidad nacional e internacional, sobre la base de los logros y experiencias en nuestra autosostenibilidad institucional. (ASECSA, 2000:5)

²⁴ Marcela Ríos Tobar en su ponencia titulada "Institucionalización de las Políticas de Género y Consolidación Democrática: La Experiencia Chilena", presentada ante la Latin American Studies Association en Guadalajara, México en 1997 hace esta diferenciación: Política correctiva, son las orientadas a generar ajustes en aquellos ámbitos donde existe discriminación o desigualdad que impiden que las mujeres (o un grupo de ellas) accedan a beneficios o servicios, o se encuentran en extrema vulnerabilidad. Política Propositiva, son aquellas orientadas a eliminar los mecanismos reproductores de la segregación sexual y la desigualdad de género buscando abrir espacios institucionales o simbólicos que potencien una mayor participación femenina.

Se reconoce como un valor y principio la aplicación del enfoque de género en todos los planes y acciones con visión holística y vivencia, para superar la marginación y desigualdad que sufren las mujeres en los aspectos de la vida comunitaria y nacional. (ASECSA, 2000:7)

En la visión de futuro, cuando establece y consolida la equidad de género como un enfoque de atención a la población beneficiaria, en su dinámica interna y en sus relaciones institucionales. (ASECSA, 2000:4)

Como estrategias institucionales, vinculadas a los objetivos institucionales, y que se dirigen a:

- Estrategia A.11 del Inciso A del Objetivo Estratégico No. 1: promover la aplicación de la política de género en los programas asociados y en los programas no asociados (ASECSA, 2000:10).
- Estrategia b.3 del Inciso B del Objetivo Estratégico No. 1: revisar constantemente los mecanismos de división de trabajo, buscando la equidad de responsabilidad y obligaciones, para hacer funcional el trabajo, mejorar el trabajo de equipo y reducir el activismo. (ASECSA, 2000:10)
- Estrategia b.5 del Inciso B del Objetivo Estratégico No. 1: fortalecer al interior de la Asociación los enfoques de cultura, género, democracia y medioambiente. (ASECSA, 2000:11)
- Estrategia b.12 del Inciso B del Objetivo Estratégico No. 1: crear un sistema de información interno con enfoque de género que permita definir periódicamente una valoración estratégica de los hechos que suceden en el país para asumir una acción política acorde con dicha valoración. (ASECSA, 2000:11)
- Estrategia c.3 del Inciso C del Objetivo Estratégico No. 1: medir el impacto de programas y proyectos en ejecución o ya realizados. (ASECSA, 2000:11)
- Estrategia c.5 del Inciso C del Objetivo Estratégico No. 1: monitoreo, evaluación y sistematización de la implementación de la política de género. (ASECSA, 2000:12)
- Estrategia d.5 del Inciso D del Objetivo Estratégico No. 1: garantizar el enfoque de género en los componentes educativos, formativos y de capacitación de los programas, proyectos y servicios. (ASECSA, 2000:12)
- Inciso G del Objetivo Estratégico No. 1: consolidar la aplicación y desarrollo de la política salarial y laboral con enfoque de género, del personal institucional de ASECSA de acuerdo a la capacidad financiera existente y la formulación, propuesta, gestión y ejecución participativa de personal. (ASECSA, 2000:14)
- Estrategia 3.3 del Inciso C del Objetivo Estratégico No. 3: incidir en la Política Social del gobierno y de sus fondos sociales en función de los sectores excluidos y marginados, especialmente en salud, de las mujeres, la niñez, la juventud y los pueblos indígenas. (ASECSA, 2000:16)
- Estrategia 1.3 del Inciso A del Objetivo Estratégico No. 4: incrementar la atención de salud integral de hombres y mujeres, niños, madres, padres y ancianos. (ASECSA, 2000:17)
- Estrategia 1.4 del Inciso A del Objetivo Estratégico No. 4: apoyo y asesoría en cuanto a procedimientos legales a favor de las mujeres. (ASECSA, 2000:18)
- Estrategia 1.8 del Inciso A del Objetivo Estratégico No. 4: impulsar acciones de prevención, asesoría y atención a casos de violencia intrafamiliar. (ASECSA, 2000:18)

- Estrategia 3.1 del Inciso C del Objetivo Estratégico No. 4: desarrollar en pénsum específico incorporando el enfoque de género e institucionalizar los procesos de capacitación en temáticas específicas como Medicamentos Esenciales, Medicina Natural, Alternativa, Popular y Tradicional, Salud Familiar, etc. (ASECSA, 2000:19)
- Revisión, actualización y búsqueda de métodos y tecnologías innovadoras, contextualizadas a la situación sociocultural de los destinatarios, para lograr mayores resultados e impacto con menores costos en más beneficiarios y beneficiarias. (ASECSA, 2000:19)

Adicionalmente a estas estrategias, ASECSA formuló específicamente el Objetivo Estratégico No. 2 con el propósito de incorporar en todos los ámbitos de la Asociación la Política Institucional de Género, mediante las siguientes estrategias:

- Incorporar el enfoque de género como política institucional en todos los espacios y órganos de decisión, relaciones, programas y proyectos.
- Fortalecer a la Comisión de Género para el control y monitoreo de la implementación del enfoque de género en la Asociación.
- Fortalecer la sensibilización, formación y capacitación en enfoque de género en los promotores y promotoras de salud y comadronas, personal institucional y en los programas asociados.
- Producir, adquirir y utilizar en todos los procesos de trabajo de ASECSA material popularizado (folletos, libros o guías), audiovisuales y escritos sobre el tema y con enfoque de género.
- Impulsar acciones que aumenten el número y garanticen la permanencia de las promotoras y comadronas en los procesos de capacitación.
- Incrementar la participación de mujeres en la toma de decisiones en los programas asociados, asamblea general y órganos directivos de ASECSA.
- Tener presente las diferencias y características culturales en el análisis, interpretación y promoción del enfoque de género como política institucional.
- Incidir en que la ejecución, auditoría y evaluación social de la política de descentralización, desconcentración y municipios saludables del gobierno y ONGD se aplique el enfoque de género.

Como puede apreciarse, ASECSA ha avanzado en la institucionalidad del enfoque de equidad de género, ya que ha creado instrumentos y mecanismos que concretan compromisos para hacer prevalecer el valor de la equidad de género en todo su funcionamiento. Es quizá en la institucionalización donde aún se presentan debilidades significativas, ya que pudo identificarse la existencia de algunas resistencias personales al tema o se justifica no implementarlo por las características étnicas y culturales de la población y para otro importante sector, es la capacidad de ponerlo en práctica, ya que aunque está sensibilizado con el tema, no cuenta con las herramientas metodológicas necesarias para aplicarlo en la práctica.

Esta situación se considera importante para la factibilidad de una propuesta de este tipo, y que a lo interno de ASECSA, genera cansancio y desconcierto, ya que institucionalmente se sabe es imperativo incluirlo, pero en la práctica no se percibe su aplicación.

D. Experiencia en la incorporación de la equidad de género por parte de otras ONGD guatemaltecas

Con la finalidad de contar con mayor referente empírico respecto a las acciones que algunas ONGD han realizado con el propósito de incorporar la equidad de género en la dinámica de su trabajo, se tuvo contacto con dos organizaciones guatemaltecas de segundo nivel, siendo la Asociación Coordinadora de ONG y Cooperativas (CONGCOOP) y el Consejo de Instituciones de Desarrollo (COINDE), así como con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), como institución internacional con presencia en el país.

1. Experiencia de equidad de género en COINDE. Sobre la base de la dinámica social del movimiento de mujeres en Guatemala y la demanda de los Acuerdos de Paz, COINDE empieza a trabajar el tema de género desde 1996; iniciativa que se sustenta principalmente, en el interés demostrado por las organizaciones locales asociadas de incorporar el contenido de equidad de género como un tópico de alta exigencia de la cooperación internacional.

En consecuencia, COINDE contrata a una consultora externa para la definición de una política institucional de género, la cual se formula en el año 1999, luego de un proceso de diagnóstico institucional que permitió identificar las condiciones y características del tema. Este instrumento tiene un periodo de vigencia de cinco años. COINDE considera que contar con una política institucional de género es un avance importante, ya que refleja una intencionalidad y compromiso político de las asociadas para el abordaje serio y sistemático de este tema en sus programas, proyectos y acciones. Sobre todo, por que ésta es el producto de un proceso colectivo de trabajo y consulta.

La política establece el tema de género como un eje transversal a dos niveles: COINDE y las asociadas. Este eje transversal se debe percibir y evidenciar en todas las acciones, resaltando aquellas relacionadas a la formulación de programas y proyectos, diagnósticos situacionales, información estadística, formulación de indicadores, estructura organizativa, etc. Adicionalmente, la Política Institucional de Género ha constituido un modelo que algunas asociadas utilizan para implementar sus propias acciones de institucionalidad.

Para garantizar la efectividad del eje transversal de género, desde hace dos años, COINDE cuenta con una persona responsable de verificar la aplicación de la perspectiva tanto en el ámbito institucional como con

las asociadas. En tal sentido, esta persona ha promovido procesos de capacitación y asesoría con las asociadas, tanto en la materia general de género como en apoyos específicos y puntuales a necesidades de las asociadas en la formulación de sus propuestas de trabajo.

La dinámica de trabajo del componente consiste en que cada institución asociada, delega a una persona como responsable directa de este componente, por lo que la persona responsable del área de Fortalecimiento Institucional y Género por parte de COINDE trabaja directamente con las y los delegados para todas las acciones relacionadas al tema.

El componente de género en COINDE ha promovido el fortalecimiento de la ciudadanía de la mujer mediante campañas de participación cívica y ciudadana vinculadas a las elecciones a cargos públicos, intercambios de experiencias, elaboración y publicación de estudios e investigaciones sobre el tema y jornadas de capacitación. En el ámbito institucional, se ha incidido en la incorporación de la equidad de género en algunos aspectos del Proyecto Global COINDE 2004-2006, no así en la definición presupuestaria y de la estructura organizativa. En la actualidad, COINDE cuenta con cuatro grandes líneas estratégicas (componentes) de trabajo, siendo éstos: justicia económica y social, pueblos indígenas e interculturalidad, descentralización, y relación, coordinación e incidencia conjunta con sectores sociales claves. En este esquema de trabajo, el componente de equidad de género debe tener presencia efectiva.

Como parte del seguimiento a este proceso, COINDE hará una revisión y actualización de la política en el período 2004-2005, la cual pretende hacer un balance sobre la aplicación de la Política Institucional de Género y llevarla a un nivel de mayor apropiación por parte de las asociadas.

Haciendo una breve revisión crítica del componente, se considera que los grandes avances del proceso de equidad de género en COINDE, son:

- Contar con una política institucional de género,
- El reconocimiento institucional que sin la participación de las mujeres es imposible construir el desarrollo local sostenible,
- Reconocer que la equidad de género debe incorporarse a todos los aspectos de trabajo de la institución y del desarrollo en general,
- Identificar que la equidad de género es un potencial importante para un mayor aporte organizacional.
- Que posibilita procesos de coordinación interinstitucional, ya que además de trabajar el tema de equidad de género a manera individual, las asociadas ubicadas en una misma área geográfica, conforman consorcios territoriales que permiten un abordaje más adecuado a las características contextuales comunes.

En esta misma línea, se considera que las limitaciones principales que afectan la aplicación de la política institucional de género en COINDE, e identificadas con esta investigación, son:

- Debilidades institucionales de carácter metodológico, ya que el cómo implementarlo es una demanda permanente de las asociadas por que no se cuenta con las herramientas y procedimientos adecuados.
- Identificar que la intencionalidad política de incorporar el tema no trasciende a la revisión de las relaciones de poder de las organizaciones, ya que sólo se queda en el aspecto operativo.
- La selección de las personas delegadas por parte de las asociadas, ya que en su mayoría no tienen un puesto clave y de decisión en su propia institución, y por otra parte, existe un proceso de rotación de personal en las asociadas que también afecta el componente.

2. Experiencia de equidad de género en CONGCOOP. La CONGCOOP es una organización de segundo nivel, cuya experiencia en la incorporación de la equidad de género en su trabajo data de finales de 1998; iniciativa que principalmente se basa en el cuestionamiento de la cooperación internacional respecto al trabajo hacía las instituciones afiliadas en esta materia.

Concretamente, mediante una Asamblea General las afiliadas acuerdan conformar una Comisión de Género, la cual inicialmente estuvo integrada por diez instituciones. Además, se contó con el apoyo de la cooperación mediante la designación de una cooperante alemana por parte de la institución denominada Servicio Alemán, quien tendría la responsabilidad directa de facilitar la conformación y el trabajo de la comisión. En el año 2001, se da un proceso de reestructuración institucional, el que sumado al retiro de alguna cooperación internacional, provoca que la Comisión de Género se desintegre, permaneciendo únicamente tres afiliadas. Las otras comisiones de trabajo en que se organizaron las afiliadas son: Desarrollo Rural, Migración y Participación Ciudadana y Política. Esta estructura denota la existencia de unidades especializadas para el abordaje temático.

El trabajo de la comisión de género se dirigió a la realización de acciones dirigidas a la investigación, la formación y participación social, resaltando entre otras: la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de género en las instituciones afiliadas (estudio que se centró en la estructura y los programas institucionales), proporcionar capacitación sobre el tema y la metodología de género a las afiliadas, en coordinación con la Fundación Guatemala, la participación en las marchas conmemorativas al 8 de Marzo y en alianzas puntuales con otras organizaciones (tales como el Sector de Mujeres y el Foro Nacional de la Mujer) y la participación y ponencia presentada ante el Encuentro Mesoamericano de Estudios de Género en 2001 (organizado por FLACSO Guatemala).

En el marco del proceso de reformulación del plan estratégico de CONGCOOP, desde finales del 2003 la institución CEDPA está asesorando la formulación de la Política Institucional de Género, donde únicamente participa el personal de CONGCOOP.

Con el riesgo de no ser exhaustiva, pueden identificarse los siguientes aspectos como facilitadores del trabajo de equidad de género en CONGCOOP:

- La conciencia de algunas afiliadas del esfuerzo que significa el trabajo de equidad de género, ya que aproximadamente el 65% de las afiliadas que integraban la comisión, conocían las implicaciones del trabajo de género y asignaban a las personas que podían manejar el tema con propiedad.
- La facilitación de los recursos necesarios para las capacitaciones brindadas y actividades realizadas.
- La incorporación del tema de equidad de género fue resultado de un consenso colectivo, permitiendo un compromiso fuerte inicial.
- El apoyo de la cooperación, tanto en el ámbito de asistencia técnica como financiera para la realización de las acciones de la comisión.

Entre los aspectos limitantes u obstaculizadores del trabajo efectivo de la Comisión de Género se identificaron:

- Que la cooperante asignada para ofrecer asistencia técnica a la comisión, también fue designada para asesorar y acompañar el esfuerzo en este tema de una organización de carácter social y no afiliada a la CONGCOOP, lo que demandó un alto porcentaje de esfuerzo y tiempo, provocando desatención a la Comisión de Género de CONGCOOP.
- Algunas afiliadas consideraron la comisión como un espacio de acceso a fondos de la cooperación, y al tener resultados positivos, presentaron una participación no prioritaria al trabajo de la comisión por parte de las personas delegadas.
- La falta de credibilidad en el trabajo que la comisión realizaba, por parte de las personas que integraban las otras comisiones de trabajo.
- Cuestionamiento por instituciones externas respecto al interés genuino de CONGCOOP de abordar temas como el de equidad de género.
- Desinterés de algunas afiliadas por el tema, evidenciado en la dinámica de participación de las personas asignadas y por el desaprovechamiento del diagnóstico individual realizado.
- El cambio de personas asignadas a la comisión por las afiliadas provocó problemas conceptuales y actitudinales ante el tema.

3. Experiencia de equidad de género en el PNUD. En el marco de los esfuerzos de la cooperación internacional por incorporar la equidad de género, como un elemento importante en las acciones de desarrollo, el PNUD en Guatemala, ha vinculado este propósito con las necesidades específicas del país. En este sentido, el antecedente más inmediato lo constituye el Programa Mujer y Género ejecutado en 1997, cuyos componentes coincidían con el plan de paz del Gobierno guatemalteco, y que en el área de desarrollo humano integral del PNUD, contemplaba la realización de acciones que propiciaban la igualdad de género en dos dimensiones: de cooperación hacia el país, mediante relaciones con el gobierno y la sociedad

civil (que además de ser contrapartes en la ejecución de proyectos específicos, contempló la conformación de un Grupo Interagencial de Género), y la conformación del Grupo de Género a lo interno del PNUD.

Un elemento importante de este esfuerzo lo constituye la priorización por el cumplimiento de los compromisos de los Acuerdos de Paz, especialmente los enmarcados en las necesidades estratégicas de la mujeres. Una revisión de este programa, apunta a los siguientes fines y resultados:

- El apoyo integral y el fortalecimiento de la Secretaría Presidencial de la Mujer en su incidencia en las políticas públicas.
- Apoyo al fortalecimiento y funcionamiento de la Defensoría de la Mujer Indígena.
- Apoyo al fortalecimiento del Programa de Educación de la Niña.
- Seguimiento y acompañamiento del cumplimiento de la Plataforma de Acción de Beijing y la Convención para Erradicar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer..
- Potenciar capacidades nacionales para la aplicación de la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar.
- Fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil en su relación con las entidades del Estado en diversos ámbitos de acción.
- Acciones de capacitación, apoyo técnico, información, comunicación, seguimiento de cumbres, identificación de recursos y apoyo financiero a programas y proyectos dirigidos a la equidad de género.
- Elaboración del segundo informe Metas del Milenio y del Informe Nacional de Desarrollo Humano 2005.
- Promover estrategias de género en la planificación y elaboración presupuestaria en los consejos de desarrollo en sus diversos niveles.

Haciendo una revisión y análisis de este trabajo, se considera que se han apoyado procesos estratégicos para el avance de las mujeres, fortaleciendo la institucionalidad, mediante la formulación de indicadores, el desarrollo de procesos de capacitación y la elaboración de presupuesto público desde la perspectiva de género.

En la actualidad, el PNUD Guatemala trabaja la equidad de género bajo la denominación de Punto Focal de Género, que incorpora el tema como un eje transversal y específico dentro de las modalidades de operación, recursos, seguimiento, monitoreo, evaluación y relaciones con las organizaciones socias.

Entre las prioridades establecidas por el Punto Focal de Género en el ámbito estratégico se tienen: la construcción de ciudadanía y participación política de las mujeres; visibilizar la equidad de género en las políticas macroeconómicas y su relación con políticas regionales y las microeconómicas; visibilización de la economía reproductiva; el acceso al empleo digno, activo y de servicios, cobertura y calidad de los servicios básicos; acceso y aplicación de la justicia y garantizar la seguridad de las mujeres; profundizar sobre la relación entre la dimensión étnica y de género y el racismo.

A lo interno, el punto focal de género intenta institucionalizar la equidad de género al interior del PNUD Guatemala, mediante la elaboración de la estrategia de institucionalización y un proceso de capacitación del personal para la participación activa de éste en la elaboración de la política en diversos momentos de consulta y análisis.

BREVE RECAPITULACIÓN. En este capítulo se evidenciaron aquellos indicadores que representan la condición objetiva de vida de las mujeres en diversos ámbitos en Guatemala, las que se basan en una relación desigual entre mujeres y hombres. Además, se identificó el marco jurídico nacional e internacional que promueve las acciones estatales y sociales de equidad de género como un objetivo central de desarrollo.

Específicamente, este apartado presenta la referencia empírica de tres organizaciones no gubernamentales nacionales y una internacional respecto a la incorporación de la equidad de género en sus acciones; experiencia que se presenta en dos dinámicas: la existencia de unidades especializadas y la implementación temática como eje transversal.

Puede concluirse que dos situaciones han justificado la incorporación de la equidad de género en las ONG nacionales investigadas: las endógenas, que se fundamentan en la trayectoria de un trabajo que reconoce la importancia del aporte de las mujeres al desarrollo (reconocimiento que en algunas oportunidades se presenta en el discurso creado a partir de los requerimientos de la cooperación internacional y del movimiento de mujeres, pero con el propósito exclusivo de tener acceso a fondos, ya que no trastoca la dinámica interna de las organizaciones a su interior y hacia la población a quien dirige sus acciones), y las exógenas, que se enmarcan en la oferta de financiamiento de la cooperación internacional y las oportunidades contextuales para el mejoramiento de la condición de las mujeres. En el caso de la organización internacional, el trabajo de género en el país representa el interés de ofrecer acciones vinculadas a los aportes teóricos, políticos y metodológicos que se han dado desde hace más de 50 años en el Sistema de las Naciones Unidas.

IV INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES DE DESARROLLO

La experiencia presentada en el apartado anterior, evidenció aspectos importantes respecto a los esfuerzos de incorporar la equidad de género en algunas ONGD nacionales e internacionales. En este capítulo, se pretende hacer una abstracción de los elementos clave de esa referencia empírica, que han contribuido a diseñar una propuesta técnica y metodológica básica para la institucionalización de la equidad de género en este tipo de instituciones.

Uno de los grandes retos que afronta en la actualidad la gestión del desarrollo, es la búsqueda de relaciones equitativas e incluyentes que contribuyan a la eliminación de prácticas discriminatorias en las oportunidades y beneficios del desarrollo para todas las personas por igual. En este sentido, y ante la consideración, que las mujeres han sido históricamente excluidas de estas oportunidades y beneficios como resultado de las representaciones y significados de una cultura estructurada desde el punto de vista patriarcal, diversas iniciativas han promovido un trabajo de desarrollo que transforme esta realidad.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, considera que promover la equidad de género es una clave para reducir la pobreza e instaurar un desarrollo sostenible, y que la institucionalización de la perspectiva de género es el proceso de examinar las implicaciones que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas en todas las áreas y en todos los niveles. Asimismo, es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de tal manera que se beneficien igualitariamente ambos (hombres y mujeres) y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género.

En consecuencia, las inequidades entre mujeres y hombres persisten y crecen, siendo la discriminación por género la forma de exclusión más común a escala mundial, ya que trasciende a otras formas de discriminación como la étnica, cultural y de clase. Ante este contexto, la incorporación de la equidad de género constituye un elemento significativo en todos los ámbitos del desarrollo.

Las ONGD tienen un papel protagónico en este sentido, ya que por su cercanía con la realidad, necesidades y expectativas de la población más excluida y vulnerable, como por ser gestora de desarrollo en varios ámbitos y niveles, pueden ofrecer diversas respuestas para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de todos los actores sociales, mediante la promoción de la eliminación de las desigualdades de género, etnia y clase.

Según se ha constatado en el análisis contextual y la referencia empírica presentada con anterioridad, la aplicación y fomento de la equidad de género en todas las acciones de desarrollo de las ONGD en Guatemala, se basan en las premisas siguientes:

- La equidad de género se inscribe en la legislación guatemalteca e internacional. Tanto a escala nacional como internacional, se han promulgado compromisos que permiten la búsqueda de la igualdad de oportunidades y el acceso a beneficios de todas las personas, donde la exclusión por razones de sexo, etnia y clase se sancione y elimine.

Uno de los aportes políticos, teóricos y metodológicos más significativos en este tema, es lo formulado por el Sistema de Naciones Unidas mediante los órganos especializados y la realización de cumbres mundiales para la reflexión y toma de decisiones.

En este sentido, casi todas las organizaciones sociales y estatales han asumido este aporte como el referente teórico que sustenta sus acciones dirigidas al desarrollo, y especialmente en lo que respecta a la equidad de género, como un elemento importante para contrarrestar una de las situaciones sociales y culturales que aún provoca problemáticas de discriminación y exclusión en diferentes dimensiones.

- La equidad de género es un fundamento de los derechos humanos. La promoción y defensa de la igualdad de derechos para mujeres y hombres no pretende imponer un modelo universal de relaciones de género que sea común para todas las culturas y sociedades, sobre todo ante el actual debate respecto al conflicto que genera una concepción universalista de los derechos humanos sin tomar en cuenta las características particulares de ciertos grupos culturales y el derecho a su autodeterminación. El propósito es contribuir a que tanto las mujeres como los hombres definan la equidad de género basándose en sus contextos específicos; desde el reconocimiento de las inequidades estructurales y las relaciones desiguales de poder existentes entre hombres y mujeres. En consecuencia, se estima que la reducción de las inequidades de género contribuirá a crear mayor justicia social desde las condiciones contextuales específicas, promoviendo una convivencia social más humana y digna.
- La contribución y participación de mujeres y hombres es un elemento clave para el desarrollo humano y sostenible. El involucramiento de grupos históricamente discriminados y marginados es una estrategia para la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Las características contextuales de vida de hombres

y mujeres evidencian la existencia de prácticas discriminatorias para la mitad de la población mundial, las que se traducen en indicadores sociales, políticos y económicos que reflejan la desventaja de las mujeres en su desarrollo y su poca y no valorada contribución al desarrollo de la sociedad.

Apoyar y promover la participación activa y diferenciada de mujeres y hombres en las estructuras de toma de decisiones para la definición de sus prioridades y estrategias de desarrollo contribuye a reducir las inequidades subyacentes en el sistema social y cultural actual.

La incorporación de la equidad de género en las diversas acciones de desarrollo, y especialmente de las ONGD, es por lo tanto un avance y un requerimiento para la redistribución de recursos, oportunidades, responsabilidades y poder para mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida pública y privada en la sociedad.

1. **Incorporación de la equidad de género en la vida organizacional.** Como se ha indicado, la finalidad de incorporar la equidad de género en las organizaciones es asegurar que todas sus acciones fomenten la igualdad de las mujeres y los hombres para que, además de ejercer los mismos derechos, disfruten equitativamente de los beneficios del desarrollo.

En los últimos años, muchas ONGD han formulado y desarrollado estrategias para incrementar la concientización y la capacitación en género y han movilizado recursos para institucionalizar la lucha contra las inequidades de género. En este sentido, las organizaciones deben establecer sus propias estrategias y políticas que permitan integrar la equidad de género en todos los sectores que la conforman. La experiencia en esfuerzos de este tipo, demuestra dos dinámicas de abordaje: como eje transversal y como unidad especializada.

a. **La equidad de género como unidad especializada en las ONGD.** La existencia de unidades especializadas, expresadas como una comisión, proyecto, unidad o programa, etc., constituyen estructuras organizacionales expertas que pueden asegurar que la responsabilidad directa de la incorporación de la equidad de género esté presente en todos los ámbitos de la organización ya que tendrá la potestad de establecer los criterios y mecanismos necesarios para tal fin.

Las unidades especializadas representan el discurso institucional del interés por un trabajo de equidad de género, por lo que se pretende garantizar la incidencia específica de estos espacios en todas las dimensiones organizacionales. Ante esta concepción, se requiere la existencia de condiciones políticas, gerenciales, estructurales y financieras específicas para el adecuado funcionamiento y respaldo de estos órganos operativos.

Para el logro de sus fines, las unidades especializadas generalmente establecen tareas centradas en la formulación y creación de los instrumentos, mecanismos y procesos necesarios para que la equidad de género se operativice. El quehacer de estas unidades dependerá de la apertura política de la institución en general.

Las unidades especializadas constituyen los espacios expertos en el tema de equidad de género, por lo que es necesario que las integren personas con la sensibilidad y conocimiento teórico y político adecuado para un manejo apropiado y objetivo del tema ante las condiciones contextuales de la organización y de la realidad donde se desenvuelve.

b. La equidad de género como eje transversal en las ONGD. Plantearse la equidad de género como eje transversal pretende definir acciones que traspasen todas las esferas gerenciales, políticas y programáticas de las organizaciones. Es decir, se espera que toda actividad contenga una perspectiva de equidad de género, lo que indudablemente demanda que todo el personal (hombres y mujeres) tenga un manejo apropiado de la temática y asegure su incorporación en todas sus responsabilidades. La efectividad de la equidad de género como eje transversal presenta tres dimensiones:

- Una base instrumental que debe contener los principios, valores, criterios, normas o parámetros de concepción, entendimiento y aplicación. Este instrumental contemplará todos aquellos elementos de institucionalidad que contribuyan, a partir del escenario real de las relaciones entre mujeres y hombres, a construir un imaginario y una representación de las relaciones ideales de mujeres y hombres en un contexto transformado. En esta dimensión juega un papel importante la formulación de una política o una estrategia de género. La dimensión instrumental se refiere a los productos concretos del discurso organizacional sobre el tema.
- La aplicación operativa, la cual debe garantizar que todas las acciones organizacionales contemplen una visión de equidad de género. Esta dimensión se evidencia en la práctica de todos los actores de una institución, por lo que la sensibilización personal del tema es clave para que no exista incongruencia entre lo que dice la base instrumental y lo que se hace en lo cotidiano. Esta operativización debe observarse en los ámbitos internos y externos de la organización, es decir, el trabajo que se realiza hacia la población y la dinámica organizativa interna de gerencia y toma de decisiones, debe apropiarse de una visión de equidad de género.
- Una efectiva mediación entre el discurso y la práctica, que contribuya a que la aplicación del eje transversal de género sea efectiva, ya que debe permitir transitar del discurso racional a la práctica de una actitud sensible y conciente por parte de las personas de la organización respecto a la equidad de género. Se estima que este proceso propiciará que las relaciones de género entre mujeres y hombres se transformen.

Adicionalmente, ambas estrategias (unidad especializada o eje transversal) deben contemplar tres aspectos importantes de la equidad de género: un análisis objetivo de las relaciones entre mujeres y hombres en las complejas dimensiones de la vida cotidiana e institucional; la identificación objetiva de la situación de las mujeres en esas condiciones objetivas de vida e institucionales; y el papel de los hombres ante esas condiciones.

Existe en la actualidad un cuestionamiento y debate a la aplicación individual de cada modalidad, por las razones siguientes: en el caso de las unidades especializadas, se ha constatado que son estructuras que no cuentan con una jerarquía institucional establecida, impidiendo que tengan autoridad y facultad para crear ordenanzas y disposiciones (tanto de carácter político como operativo) que deben ser cumplidas por todos los actores de la institución. Tampoco participan en la asignación de los recursos de la institución para la realización del trabajo. Su función básicamente se ha concentrado en la capacitación y elaboración de materiales.

Generalmente, estas unidades son integradas por mujeres sensibles al tema, a quienes no se descarga del trabajo y funciones por las que han sido contratadas, limitando la operatividad de las unidades por el recargo y priorización de trabajo a las tareas que establecen sus contratos específicos. Adicionalmente, estas estructuras dejan de funcionar cuando la institución no cuenta con recursos financieros específicos para un trabajo de género.

En el caso particular de la equidad de género como un eje transversal, el cuestionamiento se centra en que como, la responsabilidad de incorporarla recae en todas las personas que integran una organización y no se cuenta en muchas oportunidades con el instrumental necesario, la aplicación de la equidad de género se diluye y se atiende de forma variada según el buen entender de cada persona lo que ha generado que el tema se haga invisible porque generalmente se asume implícito en cualquier acción. Sumado a esto, se han conocido situaciones donde los hombres en las organizaciones no aplican esta perspectiva de trabajo, debido a que no están sensibles al tema y no lo conocen con la propiedad adecuada.

Paralelamente a este avance en el abordaje, existen aún resistencias internas en las organizaciones sobre la incorporación de la equidad de género en la vida organizacional. Estas resistencias se enmarcan particularmente en varios argumentos o concepciones: primero, el que se refiere a que este tema es impuesto por las organizaciones de cooperación internacional, y que para el caso específico guatemalteco, sus concepciones occidentales contravienen las características étnico-culturales del país (argumento planteado por personal diverso de las ONGD y personas consultadas); segundo, que el trabajo de equidad de género sólo concierne a las mujeres, tanto en su aplicación como en su beneficio; tercero, se concibe como un tema y trabajo que se suma al existente en las organizaciones no dándole la prioridad e importancia respectiva; y

cuarto, que el trabajo de equidad de género debe ser un esfuerzo externo a la organización pero no debe tocar la dinámica y estructura interna; entre otros.

La experiencia ha evidenciado que estos argumentos denotan confusión en el manejo del tema, pero sobre todo, traducen la cultura patriarcal apropiada en la sociedad, ya que se tiene considera que tratar el tema en las organizaciones sociales significa sustitución de los papeles públicos y privados entre mujeres y hombres, y por lo tanto, la incomodidad de revisar el uso del poder en las relaciones de género.

2. Institucionalidad e institucionalización de la equidad de género en las organizaciones no gubernamentales de desarrollo. Como se ha demostrado con anterioridad, para la incorporación de la equidad de género las organizaciones no gubernamentales han formulado diversas estrategias, las que pueden ubicarse en dos grandes ámbitos: la institucionalidad y la institucionalización.

La institucionalidad de la equidad de género denota la parte formal de la incorporación, mediante la formulación de un entramado de reglas, normas, procedimientos operativos, rutinas y estructuras estándar que definen y dan sentido a valores, intereses y necesidades de los diversos actores de una institución. Esta parte implica desplegar un nuevo paradigma organizacional sobre la equidad de género con el correspondiente desarrollo del instrumental teórico conceptual, metodológico y operativo a todo nivel.

En este marco, la estrategia de aplicar la equidad de género como eje transversal, la formulación de políticas institucionales de género y la conformación de comisiones o unidades especializadas de género, constituyen instrumentos de institucionalidad. Estos aspectos formales o discursivos de la institucionalidad del enfoque de equidad de género, constituyen práctica común de las ONGD, sea porque internamente la experiencia ha demostrado la importancia de incorporar esta visión en su quehacer para mejorar su impacto, o porque es requerimiento de la cooperación para la gestión financiera, pero que en la práctica, afronta problemas de operativización. Esta situación demuestra la incoherencia entre el discurso y la práctica respecto al tema.

Pero es quizá en la institucionalización de la equidad de género donde las organizaciones afrontan mayores dificultades, ya que constituye la parte informal, ideológica y operativa. Siendo en este ámbito donde se ubica la propuesta metodológica de esta investigación.

La puesta en práctica del enfoque de equidad de género presenta problemas simples y complejos en el ámbito operativo. El cómo abordar el tema de equidad de género constituye uno de los mayores problemas técnicos y metodológicos argumentados por las instituciones. Varias respuestas se han encontrado a esta

situación, las que para el este estudio a atención exclusiva de mujeres, la recarga social que esto significa y la inadecuada fundamentación teórica del personal en las instituciones.

La confusión conceptual del término provoca que el personal de las organizaciones confunda género con mujeres, lo que a su vez, contribuye a:

- Desarrollar un trabajo vinculado exclusivamente al paradigma de mujer en desarrollo, sin comprender, analizar ni atender el entramado de relaciones sociales, culturales y de poder entre las mujeres y los hombres, pero sobre todo, sin ofrecer respuestas tendientes a dar poder a las mujeres y promover un papel más protagónico de las mismas en su propio desarrollo, respecto a la posición de los hombres.
- Generar una sobrecarga en las mujeres, tanto de la institución como de la población a quien dirigen sus acciones, ya que además de sus funciones domésticas tradicionales, se les integra en acciones productivas y comunitarias que estimulan su participación, pero que la agotan más, ya que éstas se suman a sus tareas cotidianas, las cuales no son resueltas de otra manera.
- Centrar las acciones exclusivamente a las mujeres, sin tomar en cuenta a los hombres, lo que ha generado conflictos personales entre la población meta de las acciones organizacionales, al provocar conflictos en la convivencia comunitaria y familiar. Este tema presenta un fuerte debate conceptual y operativo, ya que para muchas organizaciones y personas el trabajo con mujeres es importante e inicial para abordar el tema, porque debe sensibilizárselas sobre sus derechos como personas y sobre su importancia como actor social, partiendo del punto de vista de la creación de acciones positivas. Por el otro lado, hay organizaciones y personas que indican que hablar de género es hablar de hombres y mujeres y el rol que cada actor representa para la vida del otro, por lo que el abordaje debe ser mixto, lo que permite mayores niveles de sensibilización y genera condiciones más favorables para las transformaciones culturales necesarias.
- No abordar el tema porque no se conoce a profundidad ni propiedad, provocando un trabajo sin mayor trascendencia u vaciándolo de una postura política y de una propuesta inclusiva.

La falta de sensibilización y apropiación sobre la importancia de la equidad de género por parte de muchas personas (especialmente los hombres), constituye en el peor de los casos, el problema central de no operativizarlo, ya que justificándose en que no se conoce con propiedad, no lo aceptan y no lo tratan. Esta situación se considera es el resultado de la construcción social que representa cada persona, y que por lo tanto, reproduce patrones patriarcales fuertes que no aceptan este nuevo punto de vista, y que entra en conflicto permanente entre lo que dice la ordenanza institucional y lo que personalmente se piensa sobre el tema. Se conjuga en consecuencia, el conflicto personal de analizar el poder de género ostentado y la posibilidad de distribuir ese poder de nueva forma; lo que se traduciría en redistribuir los privilegios económicos, políticos y sociales que la cultura androcéntrica ha formulado por siglos.

Otro aspecto importante en esta problemática lo constituye la prioridad institucional real al tema, ya que en muchas oportunidades se establece como un elemento significativo en el quehacer, pero no se ofrecen los

recursos teóricos, metodológicos, de incidencia y financieros para su aplicación. Esta situación se observa cuando por ejemplo:

- Si existe una unidad especializada, no se asignan los recursos financieros humanos específicos y necesarios, por lo que las personas que conforman estas unidades, ven como una carga más pertenecer a ellas por que no se le descargan de sus funciones contractuales, lo cual repercute en la atención y tiempo que dedican al proceso. Paralelamente, estas unidades no tienen un nivel de autoridad en la estructura organizativa, por lo que sus conclusiones o recomendaciones no tienen carácter de mandato, diluyéndose ante la voluntad política e individual.
- En el caso de que el enfoque de equidad de género sea un eje transversal, la situación se hace más compleja, ya que se deja al libre albedrío e individual entender la puesta en práctica del enfoque, provocando entre otras cosas, la invisibilidad del tema porque siempre se ve implícito en todas las acciones aunque no conlleven ninguna gestión de género, o diferentes formas de abordaje por las personas que lo implementan.
- Considerar que el enfoque de equidad de género debe ser una propuesta hacia fuera de la organización y no hacia dentro. Esta situación se convierte en una incoherencia entre el discurso y la práctica, ya que en algunas organizaciones la equidad de género es un componente importante del trabajo dirigido hacia la población meta, pero sin concretizarse a lo interno, por lo que la participación igualitaria de hombres y mujeres no se percibe en ninguno de los niveles estructurales de la organización o esta sigue siendo de tipo tradicional en las funciones que se asignan a mujeres y hombres en la organización.

Puede afirmarse que la institucionalidad de la equidad de género refleja, mediante un discurso racional, un compromiso organizacional para su incorporación, extendiéndose a todas las diferentes esferas de la organización que buscan la funcionalidad, pero la institucionalización de la equidad de género constituye un salto cualitativo importante que las organizaciones deben garantizar, porque demanda de transformaciones en todos los ámbitos. La institucionalización provocará una ruptura de la estructura basada en todas las representaciones de lo que las mujeres deben hacer en las instituciones y la vida diaria hacia una nueva cultura organizacional y social basada en el ideal de lo que debería ser.

3. Condiciones organizacionales necesarias para la institucionalización de la equidad de género en las ONGD. Considerando la problemática indicada en el numeral anterior, se estima que la institucionalización de la equidad de género debe contar con condiciones previas o generar condiciones en las dimensiones gerencial, programática y cultural.

- Gerencial. La gestión institucional debe presentar voluntad política para la incorporación de la equidad de género, que se fundamente además de un discurso articulado y racional, en el compromiso concreto de

crear las condiciones pertinentes para la puesta en marcha del trabajo en esta línea, traducidas en: políticas o estrategias de género como base instrumental, definición de la modalidad operativa adecuada y pertinente, las modificaciones estructurales necesarias para asegurar una efectiva ejecución, etc.

Debe generar un pensamiento y acción estratégica en el sentido de revisar la práctica interna y externa organizacional sobre equidad de género y ofrecer las oportunidades de hacer las readecuaciones necesarias en todos los ámbitos; con el propósito real de hacer más eficiente y efectivo su trabajo e impacto.

Esta dimensión necesita hacer una revisión y modificación interna, ya que al incumbirle los aspectos estructurales y operativos, necesariamente demanda de actitudes y disposiciones encaminadas a evaluar la estructura organizativa y el funcionamiento en todas sus dimensiones. Entra en juego en este aspecto, el principio de representatividad equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones, los puestos y funciones, la igualdad en las políticas salariales, el acceso y promoción a la carrera interna; lo cual debe estar evidenciado.

- Programática. La puesta en práctica de la equidad de género tiene mayor relevancia en el quehacer organizacional, traducido en todas las acciones operativas de la organización. En especial, a ese nivel, la equidad de género debe visualizarse en todo el proceso de planificación, monitoreo y evaluación, específicamente en lo que se refiere a: la contextualización de la realidad donde la organización se desenvuelve, la formulación de los objetivos, la identificación de indicadores precisos, y el establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación, lo que debe presentar una clara diferenciación genérica.

En la práctica, incorporar la equidad de género no sólo debe traducirse en el uso de un lenguaje inclusivo (el y la, ella y ellos, mujeres y hombres), sino que en un claro entendimiento y reconocimiento de las condiciones objetivas de vida de las mujeres y los hombres, y de las necesidades y expectativas diferenciadas para mujeres y para hombres; lo que contribuirá a que las actividades programáticas respondan de manera más efectiva y el abordaje organizacional sea más cercano a la realidad. El impacto, por lo tanto, será diferenciado y específico en función del género, provocando que la organización realice un trabajo más efectivo y que sus grandes fines puedan alcanzarse satisfactoriamente.

- Cultural. Aspectos como el origen, la estructura, el contexto donde se desenvuelve, los valores y creencias existentes, son algunos de los elementos que forman la personalidad de una organización, la cual, se traduce en la cultura organizacional. El concepto cultura de la organización se hace cada vez más importante ya que refiere el proceso mediante el cual una organización redefine su forma de ser y

funcionamiento tomando en cuenta la influencia de experiencias pasadas y los nuevos enfoques de gestión organizacional.

Aunado a esta situación intrínseca, se debe recordar que una organización como un ser social vivo está conformada por personas que a su vez son resultado de un proceso de construcción colectiva ideológica, por lo que la organización será y funcionará según los patrones de esa ideología externa representada en cada actor. Vemos, en consecuencia que en el caso específico de una cultura patriarcal, las organizaciones en muchas ocasiones, reproducen a lo interno este mismo sistema de valores y patrones. Por lo tanto, los valores centrales de todo organismo son aquellos principios y creencias fundamentales que subyacen a su práctica (Vásquez, 2001: 41).

Consecuentemente, incorporar el enfoque de equidad de género en la organización, significa afectar profundamente su cultura. Modificar la cultura de la organización de tal forma que la equidad de género se entienda y acepte como un valor central de la organización, se considera es la única garantía real de cambio permanente y significativo, ya que significa, transformar las relaciones y el pensamiento previo a uno más integral y estratégico que promueva la reconstrucción social de las relaciones entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito interno el externo. En el caso específico de las ONGD de naturaleza mixta, esta condición es imperativa debido a que el origen y funcionamiento de estas organizaciones, se han caracterizado por presentar una estructura y personalidad tradicional, donde la autoridad generalmente es asumida por hombres y presenta una línea vertical de arriba a abajo. El enfoque de equidad de género se ha integrado a estas organizaciones como una suma en sus componentes (en su mayoría por razones de financiamiento), pero no como un valor y creencia apropiada para contribuir a un impacto más significativo de sus acciones y/o como práctica en su funcionamiento interno.

La expresión de un interés real por incorporar el enfoque de equidad de género en las organizaciones traspasa todos los sectores que las conforman, ya que además de integrarlo a los programas, es necesario vivirlos a lo interno de la organización, lo cual es sumamente más difícil por la incoherencia entre discurso y práctica.

4. Propuesta metodológica. La práctica ha demostrado que las ONGD han avanzado en la incorporación formal de la equidad de género, pero afronta dificultades operativas en la aplicación de la misma. El enfoque equidad de género no debe considerarse como un addendum al trabajo que realiza una ONGD, ya que este proceso demanda de transformaciones significativas en todos los ámbitos de la organización, especialmente las relacionadas a las resignificaciones sociales de las funciones que mujeres y hombres deben jugar en las sociedades a la luz de la historia.

Ante esta situación, a continuación se presenta una propuesta técnica y metodológica que pretender ser un aporte básico para la institucionalización de la equidad de género en las ONGD y contribuir a cerrar la brecha

entre el discurso y la práctica. Esta propuesta contempla los aspectos de tres grandes momentos metodológicos que una ONGD debería observar y atender para incorporar la equidad de género en su dinámica político-gerencial y operativa en lo interno como externo.

La propuesta se diseñó sobre la base de la referencia empírica que se describe en esta investigación, por lo que puede ser susceptible de cuestionamientos y debate, lo que ayudará a enriquecerla; ya que la misma no pretende ser una receta de aplicación universal, sino que perfila elementos básicos a considerar para la realización de un esfuerzo de este tipo. En este sentido, no se presentan instrumentos metodológicos precisados, ya que éstos deberán elaborarse e identificarse en función de las condiciones de cada institución.

a) Primer momento: diagnóstico institucional respecto a la equidad de género. El diagnóstico debe entenderse como el proceso de investigación que debe buscar, conocer y comprender los aspectos de la realidad institucional y social de las relaciones económicas, políticas, culturales y sociales entre mujeres y hombres. Este momento deberá, entre otras cosas indagar sobre:

- La experiencia acumulada respecto al trabajo que la organización ha realizado en función de la equidad de género. Interesará aquí hacer una retrospectiva sobre el trabajo que la organización ha desarrollado en función de la búsqueda de la equidad de género. Tres aspectos importantes deben remarcarse aquí: el reconocimiento de las motivaciones reales para estas acciones, potenciar las lecciones aprendidas e identificar el porqué de esas lecciones y acciones.

En esta línea, es esencial analizar el fundamento teórico que sustenta la experiencia, para identificar el punto de abordaje y las necesidades de transformación del mismo. Además, es importante que la institución cuente con estudios respecto a las condiciones contextuales en las que la organización se mueve para identificar las características étnicas y culturales que afectan a la población meta de sus acciones e identificar oportunidades y amenazas para su trabajo de equidad de género.

En este análisis debe revisarse la existencia del instrumental utilizado, los recursos humanos y financieros aplicados, la definición de procedimientos y mecanismos que han contribuido a la aplicación de la equidad de género en la institución.

- El nivel de conocimiento y manejo temático sobre la equidad de género. Varias son las cuestiones que la organización debe analizar para conocer cuál es el grado de conocimiento teórico y sensibilización hacia la equidad de género, resaltando entre otras: las motivaciones que se tienen, la definición institucional, la opinión de los diferentes actores, las capacidades técnicas existentes, las fortalezas y debilidades

conceptuales y metodológicas para el manejo apropiado, las necesidades de formación identificadas y la percepción de la población respecto a la equidad de género.

- Identificar los elementos organizacionales (en el ámbito cultural, operativo y organizativo) que facilitarán y obstaculizarán la incorporación de la equidad de género. Este aspecto debe permitir reconocer todos los componentes, a escala personal y colectiva, que interactúan en la organización, pudiendo en la medida de lo posible examinar: las creencias y prácticas de género existentes (en el sentido de los patrones de convivencia: respeto, tolerancia, etc.), las concepciones religiosas entre los diferentes actores, las identidades étnicas y culturales existentes, las capacidades técnicas para el manejo apropiado de instrumentos y herramientas de investigación, sistematización, monitoreo y evaluación, los esquemas ideológicos respecto a los roles y funciones de las mujeres y los hombres en la sociedad, la sensibilidad y comprensión manifiesta respecto a la necesidad de incorporar a mujeres y hombres en todas las acciones que una organización realiza, la disponibilidad de recursos (existentes o potenciales) para implementar acciones encaminadas a la incorporación de la equidad de género, la comprensión que la incorporación de la equidad de género demandará de modificaciones sustanciales en los ámbitos estructurales y de funcionamiento de la organización, la sensibilización social respecto al mejoramiento de las condiciones objetivas de vida de las mujeres, especialmente.

- Analizar los aspectos externos (actores clave, tendencias y entorno) que contribuirán a que la incorporación de la equidad de género sea efectiva y sostenible. Esta reflexión debe dirigirse a la identificación de los elementos externos a la organización que pueden de alguna manera facilitar u obstaculizar la incorporación de la equidad de género, en el sentido de examinar: cuál es el apoyo de la cooperación a una iniciativa de esta naturaleza, identificar qué se dice, qué se hace y quién hace qué respecto a la incorporación de la equidad de género en organizaciones similares, cuál o cuáles serán las ventajas comparativas que la organización presentará al incorporar la equidad de género como un componente importante y pertinente en su quehacer y funcionamiento, cuáles son los elementos facilitadores u obstaculizadores para la equidad de género en las comunidades donde se tienen presencia (iglesias, escuelas, organizaciones de Estado, etc.).

- Investigar las condiciones comunitarias. Es necesario que la institución cuente con información respecto a las características contextuales de las comunidades donde se ubica la población meta de sus acciones. En este sentido, conviene identificar: los problemas, las necesidades, intereses y oportunidades diferenciados de mujeres y hombres, las características étnicas y culturales de la población y la dimensión cosmogónica de ésta para la interrelación social, y especialmente entre mujeres y hombres, los factores causales o condicionantes de la realidad de vida de mujeres y hombres, el uso del poder como elemento de sujeción social importante para las mujeres a todo nivel, los recursos existentes y potenciales.

Toda esta información proporcionará un panorama integral y complejo sobre las condiciones endógenas y exógenas que contribuirán a que la incorporación de la equidad de género sea un éxito o conducirán al fracaso. Es oportuno recordar que el diagnóstico además de ser un instrumento que permite describir y conocer la realidad, debe ser un mecanismo de transformación de esa realidad, ya que debe ayudar en la determinación de las prioridades y establecer las estrategias de intervención en función de la capacidad institucional de accionar ante esa realidad.

Metodológicamente, el momento del diagnóstico estará condicionado por la práctica institucional de planificar y evaluar, por lo que sería adecuado hacer una revisión previa a esos procesos, procurando un ejercicio participativo, objetivo y sistematizado. Actualmente, existen diversas técnicas para el desarrollo de las diferentes actividades en un diagnóstico, resaltando, entre otras el árbol de problemas y objetivos, análisis de los actores clave organizaciones y externos, entrevistas y encuestas, talleres, el análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), juegos lúdicos, matrices conceptuales, etc. Estas herramientas deben ser seleccionadas tomando en cuenta las características de las personas (escolaridad, cultura, disponibilidad de tiempo, etc.) y adaptadas a éstas para lograr resultados efectivos, precisos, y sobre todo, que reflejen la situación real de la organización y la población en este tema.

El momento del diagnóstico debe dar una mirada objetiva de la situación de género existente en la institución y en la dimensión social que se intervendrá con las acciones respectivas.

b) Segundo momento: Formulación de la estrategia de institucionalización de la equidad de género. Considerando los resultados del diagnóstico situacional, la organización debe realizar un proceso de formulación de su estrategia de institucionalización, la cual debe traspasar todos los ámbitos organizacionales. Se considera conveniente que este ejercicio pueda incluir elementos clave, tales como:

- Identificar las aspiraciones organizacionales respecto al impacto de su trabajo. El revisar hacia qué resultados o logros la organización quiere dirigir su trabajo, es un paso importante para definir su futuro y las transformaciones que éste puede lograr. Específicamente, deben reconocerse esos cambios en la vida de mujeres y hombres que se esperaría sucedieran como resultado de la intervención institucional en la realidad.
- Definición de la modalidad de equidad de género. Este momento se basa en la sensibilidad a la equidad de género y la prioridad que la organización otorgue al funcionamiento de la misma. En este sentido, se considera importante determinar el tipo de modalidad de acción que garantice la efectividad de la institucionalización de la equidad de género. Una ONGD debe garantizar una forma efectiva para la incorporación de la equidad de género como un componente importante de su funcionamiento y quehacer.

- Como se ha analizado, en la actualidad el debate se centra en dos posiciones: la conformación de una unidad especializada (comisión de género²⁵, generalmente) o como un eje transversal. Independientemente de la modalidad, la organización debe tener claridad respecto a cuál es la más adecuada a sus condiciones y a las necesidades de recursos (materiales, financieros, temporales y humanos) que implica cada uno, y para contribuir a un buen funcionamiento.

La decisión dependerá de cada organización, pero es necesario tener claro que independiente de la modalidad que se tome, se asume un compromiso real de abordaje y de visión del funcionamiento y el quehacer organizacional.

- Planteamiento de las necesidades técnicas para la aplicación de la equidad de género. Tomando en cuenta las aspiraciones y transformaciones deseadas, se deben establecer aquellos aspectos técnicos y metodológicos que son necesarios para concretar la institucionalización, tales como: plantearse cuáles son los requerimientos estructurales que se necesitan, establecer procesos de formación temática a equidad de género que contribuya a la capacitación y sensibilización al tema de todos los actores de la institución, revisión de la estructura organizacional y su adaptación a una perspectiva de género (procurando facilitar la incorporación de las mujeres a los diferentes puestos y funciones), y plantearse cuáles son los aspectos operativos necesarios, especialmente en los procesos de planificación, seguimiento y evaluación.

Aquí, es importante revisar otros aspectos importantes, tales como: Garantizar que la información necesaria para planificar esté desagregada por sexo, formular instrumentos y procedimientos adecuados a la equidad de género (especialmente, en el uso de técnicas apropiadas para hombres y mujeres y sus particularidades educativas, de socialización, y otras), plantearse objetivos, indicadores, metas y resultados específicos que evidencien la equidad de género, formular instrumentos de planificación, seguimiento y evaluación que permitan evidenciar con exactitud o aproximación, las consecuencias de nuestro trabajo de manera diferenciada por género.

Este momento constituye un ejercicio de planificación estratégica por lo que deben tenerse presentes las siguientes condiciones previas o a formularse:

- Procesos participativos reales, en el sentido que representantes de todos los sectores de la organización colaboren y acompañen las discusiones, las reflexiones y la toma de decisiones.

²⁵ La referencia empírica ha demostrado que esta es la modalidad inicial y más utilizada por las ONGD, especialmente por que se presentan como evidencia objetiva que respalda el discurso racional de las institucionales, pero que como también se ha analizado, no tienen mayor impacto e incidencia en el trabajo que realizan. Además, se consideran son el primer paso para la incorporación del tema, por que se espera impulsen acciones tendientes a la sensibilización y concientización que garantice la efectividad de la incorporación.

- Voluntad política real de realizar el proceso por convicción y no por presión externa.
- Desligarse de los diversos mitos o confusiones existentes respecto al tema.

c) Tercer momento: operativización institucional de la equidad de género. La puesta en práctica de la estrategia definida es el momento operativo de la propuesta, cuyo principal objetivo es la realización

de diferentes acciones de mediación entre lo planificado y la práctica. Entre las diversas acciones deben contemplarse:

Primero, la creación del instrumental necesario en función de la modalidad definida. Varios elementos deben considerarse en este proceso:

- La formulación de una política institucional de género es necesaria, la cual debe ser de carácter correctiva y propositiva, debido que permitirá contextualizar el fenómeno, establecer los principios y valores que la sustentan y define las líneas de acción principales en que se traducirá el trabajo de equidad de género, tanto en el ámbito institucional como social.
- El establecimiento de los mecanismos técnicos para asegurar que en todos los procesos de planificación, seguimiento y evaluación gerencial y programático contemple la equidad de género. En este sentido, la formulación de un conjunto de indicadores es esencial, ya que éstos permitirán medir el avance cualitativo y cuantitativo de la equidad de género en el ámbito institucional y social.
- La identificación y definición de los procedimientos organizacionales necesarios para trasladar la equidad de género en la cultura organizacional, principalmente en lo que respecta a la representatividad de hombres y mujeres en los órganos de dirección y de toma de decisiones, tanto en el ámbito institucional como social.

Segundo, el establecimiento de acciones de gestión vinculadas a la visión y apuesta política de la institución respecto a un trabajo de equidad de género, lo que debe convertirse en:

- La apropiación de la equidad de género como un componente importante de acción y de desarrollo, lo que será resultado de todo un proceso de capacitación y sensibilización institucional y social.
- La búsqueda y cesión permanente de recursos financieros y humanos que garanticen la puesta en práctica de la equidad de género en todas las acciones institucionales y sociales; contribuyendo, en consecuencia, a propiciar la sostenibilidad del componente.

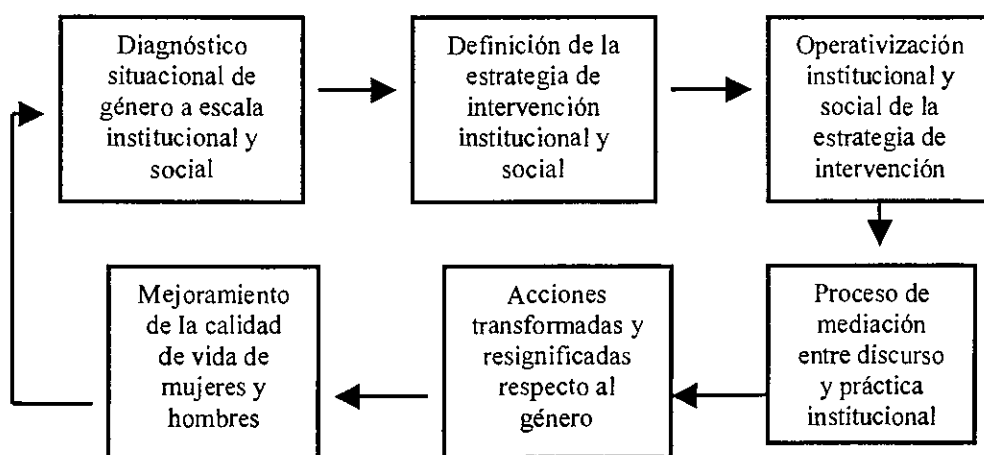
- Identificación de otras acciones estratégicas de promoción de la equidad de género, que pueden vincularse a un trabajo coordinado con otros actores sociales.

Tercero, la definición de mecanismos y procedimientos de evaluación y redefinición de la equidad de género, en función de los objetivos propuestos y las acciones implementadas. Este proceso permitirá la redefinición de la estrategia en función de las acciones implementadas y la temporalidad de la misma.

Cuarto, la definición de las estrategias de sensibilización institucional y social, las cuales pueden dirigirse hacia procesos de formación y educación; de divulgación y comunicación y de acompañamiento y asesoría que permita que las personas que interactúan en las instituciones y en la sociedad tengan conciencia y se apropien de la equidad de género como un aspecto importante de desarrollo, pero sobre todo, como un elemento humano que se orienta a transformar las condiciones adversas de vida de un sector históricamente excluido y marginado: las mujeres.

En general, la propuesta presenta una relación dialéctica al constituirse como un medio que pretende vincular el discurso racional institucional con un proceso de apropiación y de conciencia que impacte en las condiciones de vida de la población. Puede observarse además, que estos aspectos constituyen una relación de medio y fin. A continuación, el cuadro 4 detalla gráficamente esa interrelación operativa.

Cuadro No. 4
Ruta para la institucionalización de la equidad de género en las ONGD



El proceso detallado, puede concebirse como un ciclo dialéctico debido a que según la temporalidad establecida por cada institución, los momentos pueden repetirse pero de forma renovada, ya que la experiencia previa debe proporcionar lecciones cualitativas importantes para la revisión del trabajo realizado y de las acciones a tomar en función de los objetivos replanteados y propuestos.

Conclusiones

La equidad de género como elemento importante de reconstrucción ideológica. En la actualidad, la exclusión y discriminación por razones de sexo es una práctica ideológica que afecta a las mujeres, quienes siendo más de la mitad de la población mundial, se ven afectadas por las estructuras patriarcales que predominan en la mayoría de sociedades. Estas representaciones y significaciones de lo que debe ser una mujer y un hombre en la vida política, económica, social y cultural, constituyen el interés de análisis de la categoría sociológica género, resaltando sobre todo, que las estructuras patriarcales y androcéntricas se basan en una relación de poder y que éstas han contribuido a la invisibilización de este importante sector poblacional.

Ante esta realidad, la búsqueda de la equidad de género es una acción prioritaria de los diversos paradigmas de desarrollo desde mediados del siglo pasado, por lo que se han dado esfuerzos importantes para la incorporación y valoración del papel de la mujer en los diversos ámbitos del desarrollo. En estos esfuerzos las organizaciones no gubernamentales de desarrollo han jugado un papel importante, tanto por su cercanía con la realidad de discriminación de género como por los aportes teóricos y metodológicos que han elaborado en esta problemática.

En esta línea, la referencia empírica base de esta investigación, evidenció que los esfuerzos y acciones para incorporar la equidad de género en la vida institucional afronta problemas comunes; identificándose principalmente los relacionados a la insensibilización personal e institucional a la problemática y a las confusiones teóricas y metodológicas que origina un inadecuado manejo conceptual de la equidad de género, que provoca deficiencias operativas tanto a nivel institucional como social. La problemática identificada concierne a:

- La existencia de un discurso racional respecto a la importancia de la equidad de género en las acciones institucionales, basado generalmente en los requerimientos de la cooperación internacional o al reconocimiento de las condiciones objetivas de vida que genera la exclusión de género. Discurso que generalmente es ajeno a la práctica.
- El cómo trasladarlo a la práctica cotidiana de la organización resulta ser un nudo operativo, ya que existe debilidad en la formulación de los mecanismos e instrumentos para este fin, que se fundamenta en la no priorización política de la temática.
- La insensibilidad personal al tema justifica razones organizacionales de debilidad e inoperancia en todas las dimensiones, trasladando la responsabilidad a la falta de recursos humanos capacitados, financieros

para las acciones pertinentes, y en el caso específico de Guatemala, los argumentos de las características étnicas y culturales de la población.

- La utilización de una definición ecléctica respecto a la equidad de género, la cual principalmente se basa en la fundamentación de los derechos específicos de las mujeres.
- La falta de claridad sobre la modalidad operativa más significativa y efectiva, ya que existen dos propuestas utilizadas: las unidades especializadas y como eje transversal. Pudo identificarse que ambas se complementan, ya que inicialmente puede ser imprescindible la formación de unidades expertas que contribuyan a delinear la estrategia de intervención, la base instrumental y las acciones de sensibilización necesarias para que posteriormente, la equidad de género sea un eje transversal de trabajo, lo que puede garantizar la institucionalización del tema.

La institucionalización del enfoque de equidad de género es un proceso de reestructuración social importante, ya que contribuye a la resignificación de las funciones que tanto mujeres y hombres juegan en la sociedad, (a partir del reconocimiento respecto a la situación de desigualdad existente), pero sobre todo, permite poner en práctica principios de derechos humanos fundamentales como la equidad social, la justicia y la sostenibilidad. En consecuencia, la equidad de género debe concebirse como un paso cualitativo importante en el proceso de cambio social y cultural, y sobre todo, en el mejoramiento de la calidad de vida de mujeres y hombres.

En consecuencia, esta investigación diseñó una propuesta metodológica básica para la institucionalización de la equidad de género, la que se basa en tres momentos importantes: la realización de un diagnóstico institucional y social sobre la situación de género; la formulación de la estrategia de intervención más adecuada a esas condiciones institucionales y sociales; y el desarrollo de un proceso de mediación integral que favorezca la interrelación entre el discurso y la práctica institucional y social. Pretende, en consecuencia, trascender de los aspectos formales institucionales de un trabajo por la equidad de género hacia una práctica efectiva que traslade valores y resignificaciones que contribuyan a la transformación de las relaciones de poder entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito institucional como social.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación –COSUDE. 2003. *Promover la Equidad de Género: una clave para reducir la pobreza e instaurar un desarrollo sostenible*. Suiza. Internet. 12 págs.
- Aguilar Theissen, Ana Leticia, et al. 2002. *Las Mujeres Adultas y el Desarrollo Humano*. Documento insumo para la elaboración del Informe Nacional de Desarrollo Humano 2002: Guatemala: Desarrollo humano, mujeres y salud. Sistema de Naciones Unidas en Guatemala. Guatemala. 78 págs.
- _____ ; 2001. *Balance de la relación entre el Movimiento feminista, el Estado y la Cooperación*. Memoria de las Jornadas Feministas Centroamericanas. Nicaragua. 78-85.
- Alvarado Browning, Félix, Maribel Carrera Guerra y Abel Girón. 1998. *Perfil de las organizaciones no gubernamentales en Guatemala*. Foro de Coordinación de ONG de Guatemala. 119 págs.
- Asociación de Servicios Comunitarios de Salud – ASECSA. 2003. *Plan Operativo Institucional 2004*. Guatemala. 60 págs.
- _____ ; 2000. *Plan Estratégico 2,001 – 2,004*. Guatemala. 21 págs.
- _____ ; 2000ª. *Política Institucional de Género*. Guatemala. 21 págs.
- Berger, Peter L. y Thomas Luckmann. 1999. *La construcción social de la realidad*. XVI Reimpresión. Argentina. Amorrortu editores, S.A. 233 págs.
- Birgin, Haydée, *La reformulación del orden mundial: El lugar de las mujeres en las estrategias de desarrollo sustentable*. En: Ediciones de las Mujeres No. 17, Fin de siglo, género y cambio civilizatorio. Santiago, Isis Internacional, 1992
- Britos, Adela. 2000. *La institucionalización del enfoque de género en el desarrollo local*. Argentina. Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza. Ponencia preparada para la reunión del Latin American Studies Associations, en Miami. 10 págs.
- CEDPA. 1996. *Equidad de género: conceptos y herramientas para el desarrollo*. Washington, D.C. Traducción libre de Jorge Morales, CEDPA-Guatemala. 55 págs.
- CEPAL. 2004. *Desigualdad y discriminación afectan al desarrollo de la mujer: pobreza afecta más a mujeres que a hombres en Latinoamérica*. Comunicado de prensa en internet.
- Chaher, Sandra. S/f. *Mujeres de Guatemala en riesgo* en Mujeres. Internet.
- De Barbieri, Teresita. 1992. <Sobre la categoría género>. En: Antología Latinoamericana y del Caribe: Mujer y Género. Período 80-90. UCA, Nicaragua. Volumen I
- Fundación ACCESO. 2002 *Una fotografía de la conducción en organizaciones sin fines de lucro. El Papel de las juntas directivas de las ONGD en Centroamérica*. Fundación Acceso. San José, Costa Rica. 21 págs.

- Fundación Puntos de Encuentro. *S/f Conceptos Básicos de Género y Herramientas para el Análisis de Políticas, Programas y Proyectos desde una Perspectiva de Género*. Recopilación hecha por Universidad de las Mujeres. Nicaragua.
- Grupo de Mujeres Kaq'la. 2000. *Algunos colores del arcoiris. Realidad de las mujeres mayas*. Fundación para la Democracia Manuel Colom Argueta.
- Guzman, Virginia y Rosalba Todaro. 2001. <Apuntes sobre género en la economía> En: El género de la economía. Centro de Estudios de la Mujer. Isis Internacional. Ediciones de las Mujeres # 32. Chile.
- Harding, Sandra. 1987. *Feminism & Methodology*. Indiana University Press-Open University Press. USA. 190 págs.
- Informe Nacional de Desarrollo Humano. 2003. Guatemala: *Una agenda para el desarrollo humano*. Sistema de Naciones Unidas de Guatemala. Guatemala 347 págs.
- Instituto Nacional de Estadística. 2003. *X Censo Poblacional y VI Habitacional*. Guatemala.
- Instituto Nacional de la Mujer. *S/f. IPEG – Institucionalización de la perspectiva de género*. Glosario de términos. Internet. s/p
- Korten, David. 1990- <Third generation NGO-strategies: a key to people-centred development >. En *Estudios base para una estrategia alternativa de desarrollo nacional*, de Consejo de Instituciones de Desarrollo (COINDE). Guatemala, 1996. Página 193.
- Lamas, Martha. 1996. *La perspectiva de género*. Revista de Educación y Cultura La Tarea No. 8. Sección 47 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. México.
- MINUGUA. 2001. *Los desafíos para la participación de las mujeres guatemaltecas*. Informe de Verificación. Guatemala. Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala. 48 págs.
- Monzón, Ana Silvia. 2001. *Rasgos Históricos de la Exclusión de las Mujeres en Guatemala*. Cuadernos de Desarrollo Humano No. 2001-6. Sistema de Naciones Unidas. 28 páginas.
- _____; 2000. *Hacia la construcción de relaciones más justas entre las personas, desde una perspectiva integral de los derechos humanos*. Conferencia presentada en taller del Fondo de Apoyo Democrático del Proyecto Incidencia CAII/USAID. Guatemala. 15-18 págs.
- Oxfam UK e Irlanda. 1996 *Conceptos y marcos para el análisis y la planificación en función del género*. Juego de Herramientas. Compilado por Candida March. 90 págs.
- Palencia Prado, Tania. 1999. *Género y Cosmovisión Maya*. Guatemala. PRODESSA y Editorial Saquil Tz'ij. 110 págs.
- Pape Yalibat, Edgar, et al. 2001. *Contribuciones Ocultas de la Mujer a la Economía Guatemalteca*. Magna Terra editores, S.A. FLACSO. Guatemala, 2001.
- Pearce, Jenny. 2003. *Las ONGD y el cambio social: ¿agentes o facilitadoras?* La Iniciativa de Comunicación. Internet. 10 págs.
- PNUD. 2002. *Guatemala: Desarrollo Humano, Mujeres y Salud 2002*. Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala. 468 págs.
- Programa Regional La Corriente. 2001. *Participación de las Mujeres en los Espacios Locales. Memorias del diagnóstico centroamericano*. Programa Feminista centroamericano. Managua. 55 págs.

- _____; 1997. *Centroamérica: las mujeres en el espacio local. Un diagnóstico preliminar*. Costa Rica. 178 págs.
- Ríos Tobar, Marcela. 1997. *Institucionalización de las políticas de género y consolidación democrática: la experiencia chilena*. Chile. Servicio Nacional de la Mujer. Ponencia preparada para la reunión del Latin American Studies Associations, en Guadalajara, México.
- Sagastume López, Elma Verónica. 2000. *El trabajo social y los procesos de planificación, monitoreo y evaluación -PME- en las ONGD de Guatemala*. Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Siu Bermudez, Ivonne, et al. 1999. *Antología Latinoamericana y del Caribe: Mujer y Género*. Período 80-90. UCA, Nicaragua. Volumen I
- Slowing Umaña, Karin y Gustavo Arriola Quan. 2001. *La Dimensión Económica de la Exclusión de Género a Final del Siglo XX*. Cuadernos de Desarrollo Humano No. 2001-7. Guatemala. Sistema de Naciones Unidas.
- Torraza J., Zino. 2000. *La estructura social*. Universidad Católica San Antonio. Murcia.
- Unión Mundial por la Naturaleza y Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. 1999. *Serie hacia la equidad*. Costa Rica. 9 módulos.
- UNIFEM. 2000. *Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, 1975 a 1995: una perspectiva histórica*. Documento presentado en el periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para examinar la Plataforma de Acción de Beijing. New York.
- Vásquez, Norma y Clara Murguialday. 2001. *Guía para alfabetizarse en género y desarrollo*. Grupo de Género de la Coordinadora de ONGD de la Comunidad Autónoma Vasca. España. 62 págs.

APÉNDICES

APÉNDICE No. 1

Universidad del Valle de Guatemala
Facultad de Ciencias Sociales
Maestría en Desarrollo

Encuesta de opinión individual para las y los facilitadores de ASECSA sobre la equidad de género en organizaciones no gubernamentales de desarrollo

Marque con una "X" la casilla que corresponda a su opinión.

En su opinión, qué sería mejor, ¿qué existieran proyectos en general que fueran dirigidos por igual a todas las personas en las comunidades sin importar el sexo de la población?		
O ¿qué existieran proyectos específicos que fueran dirigidos a las mujeres y a la hombres por aparte?		

¿Sabe usted de la existencia de un documento que habla sobre el enfoque de equidad de género en ASECSA? SI NO

¿Sabe usted si este documento se llama Política Institucional de Género? SI NO

¿Sabe usted de la existencia de un documento que habla sobre el enfoque de equidad de género en Guatemala? SI NO

¿Sabe usted cuál es el nombre del documento que habla sobre el enfoque de equidad de género en Guatemala?

Brevemente, ¿qué entiende por enfoque de equidad de género? _____

De los siguientes proyectos de ASECSA, ¿cuáles son de y para beneficio de hombres y para mujeres? Marque con una X

PROYECTOS	PARA MUJERES	PARA HOMBRES
Promotoras / Promotores		
Comadronas		
Alternativas Terapéuticas		
Incidencia		
Fortalecimiento a programas Socios		
Género		

INSTRUCCIONES: La siguiente parte de la encuesta trata de su evaluación personal sobre una serie de comportamientos sociales. Por favor, lea cada pregunta detenidamente y responda de acuerdo al grado en el cual usted aprueba o rechaza cada una de ellas.

Para responder utilice la siguiente forma de evaluar: (1) Muy malo, (2) malo, (3) más o menos malo, (4) ni bueno ni malo, (5) más o menos bueno, (6) bueno, y (7) muy bueno.

Marque con una "X" el número que corresponda a su respuesta en cada pregunta.

¿Qué opina acerca de la equidad de género en los proyectos que realiza ASECSA?

1	2	3	4	5	6	7
Muy malo	Malo	Más o menos malo	Ni bueno ni malo	Más o menos bueno	Bueno	Muy bueno

¿Qué opina acerca de que los proyectos en ASECSA sean diferentes para mujeres y para hombres?

1	2	3	4	5	6	7
Muy malo	Malo	Más o menos malo	Ni bueno ni malo	Más o menos bueno	Bueno	Muy bueno

¿Qué opina acerca de que las mujeres participen en el desarrollo de sus comunidades?

1	2	3	4	5	6	7
Muy malo	Malo	Más o menos malo	Ni bueno ni malo	Más o menos bueno	Bueno	Muy bueno

¿Qué opina acerca de que algunas mujeres participen en la capacitación de ASECSA?

1	2	3	4	5	6	7
Muy malo	Malo	Más o menos malo	Ni bueno ni malo	Más o menos bueno	Bueno	Muy bueno

¿Qué opina acerca de que los Programas Socios no seleccionen a igual número de mujeres y hombres para las capacitaciones?

1	2	3	4	5	6	7
Muy malo	Malo	Más o menos malo	Ni bueno ni malo	Más o menos bueno	Bueno	Muy bueno

¿Qué opina acerca de que las mujeres deben pedir permiso a sus esposos, novios o papás para participar en cualquier proyecto de desarrollo?

1	2	3	4	5	6	7
Muy malo	Malo	Más o menos malo	Ni bueno ni malo	Más o menos bueno	Bueno	Muy bueno

¿Qué opina acerca de que las mujeres dependan económicamente de sus esposos o papás, tanto para su vida personal como para participar en cualquier proyecto de desarrollo ?

1	2	3	4	5	6	7
Muy malo	Malo	Más o menos malo	Ni bueno ni malo	Más o menos bueno	Bueno	Muy bueno

¿Qué opina acerca de que los hombres decidan sobre si sus esposas, novias o hijas deban participar en cualquier proyecto de desarrollo?

1	2	3	4	5	6	7
Muy malo	Malo	Más o menos malo	Ni bueno ni malo	Más o menos bueno	Bueno	Muy bueno

INSTRUCCIONES: En la siguiente parte, hay una serie de preguntas sobre la participación de las mujeres en la capacitación de ASECSA. Encontrará varias opciones de respuesta.

El significado de la valoración personal es: el número 1 afirma totalmente que se está de acuerdo con lo que se dice, la valoración va disminuyendo gradualmente hasta el número 4.

Toda persona tiene derecho a las mismas oportunidades sin discriminación de sexo y etnia.

1	2	3	4
Muy de acuerdo	Más o menos de acuerdo	Más o menos en desacuerdo	Muy en desacuerdo

Las mujeres son capaces de hacer un buen trabajo fuera de casa.

1	2	3	4
Muy de acuerdo	Más o menos de acuerdo	Más o menos en desacuerdo	Muy en desacuerdo

Tanto hombres como mujeres deben tener las mismas oportunidades de superación.

1	2	3	4
Muy de acuerdo	Más o menos de acuerdo	Más o menos en desacuerdo	Muy en desacuerdo

En todo trabajo comunitario, sólo deben participar los hombres.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

APÉNDICE No. 2

Manejo conceptual enfoque de género en ASECSA

Abril 3, 2003 / Chimaltenango – Región Central – PSR y CAT

- Es la igualdad de derechos tanto para hombres y mujeres y también igualdad de oportunidades.
- Que tanto hombres como mujeres participen en resolver las necesidades comunes de la comunidad.
- Igualdad de hombres y mujeres no importa el color y la religión.
- Es la igualdad.
- Son los derechos y obligaciones que debemos tener tanto para hombres como para mujeres.
- Cuando un buen grupo para poder estudiar los documentos.

NOTA: se sintetizaron aquellas que contenían la misma información. Sólo cuando se presentó algún elemento nuevo se incluyeron en el listado anterior.

NO CONTESTARON: 9 personas (47.37%)

FACILITADORES/AS: Febrero 26, 2003 / Chimaltenango

- El atender especialmente las necesidades de las mujeres, sin olvidar las de los hombres.
- Oportunidades en iguales condiciones para hombres y mujeres en todos los sectores sociales, económicos, políticos, etc. En desarrollo humano de manera integral.
- Es la igualdad de participación social, política y económica, no así en fuerza.
- Que se visualizan las situaciones diferentes y necesidades prácticas y estrategias de mujeres y hombres y que después se toma en cuenta en los programas para lograr la equidad de género.
- Que en todo lo que uno haga no excluya ni la mención de la mujer, que en todo tenga participación (nada de que se supone),
- De que todas las actividades o acciones que se realice se debe tomar en cuenta tanto mujeres y hombres por igual.
- Es cuando las condiciones y oportunidades se dan con igualdad para hombres y mujeres.
- Convivencia armoniosa de mujeres y hombres en una sociedad, reconociendo el potencial de ambos para brindarles las oportunidades de vida según lo anterior, buscando la equidad.
- Cuando nuestras acciones toman en cuenta a hombres y mujeres de manera justa.
- Que todos los hombres y todas las mujeres, tengan las mismas oportunidades, derechos y obligaciones.
- Es la búsqueda de equilibrio de oportunidades para mujeres y hombres dentro del desarrollo de alguna actividad.
- Igualdad en participación, toma de decisiones, poder, trabajo (todos y todas tenemos los mismos derechos al igual que obligaciones).
- Reconocer que existe desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que es necesario superarla.
- Es la relación y el abordaje de una problemática tomando en cuenta las características específicas de hombres y mujeres según su condición de género.

NOTA: se sintetizaron aquellas que contenían la misma información. Sólo cuando se presentó algún elemento nuevo se incluyeron en el listado anterior.

Mayo 1, 2003 / Cobán - Región Norte - PSR

- Que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades y el mismo valor,
- Igualdad entre mujeres y hombres
- Derechos y dignidad entre mujeres y hombres,
- Dignidad de la mujer,
- Que hombres y mujeres deben participar con igualdad,
- Derechos para todas

NO CONTESTÓ: 12 personas (55%)

Noviembre 20, 2003 / Región Petén - PSR

- Es lo que hace el hombre y lo que hace la mujer.
- Es la diferencia entre mujer y hombre.
- Que es la igualdad de hombre y mujer.
- Es algo que se puede cambiar entre las tareas que hacen hombres y mujeres.
- Existen dos géneros: masculino y femenino.
- Es el hombre y la mujer y que deben hacer un trabajo compartido.
- Son cosas que nos asignan a cada hombre o mujer, pero el género se puede cambiar por que todos podemos ser -iguales- (maestros y maestra, cuidar a los niños)
- Es la igualdad en derechos y obligaciones por que somos iguales sin importar el sexo.
- Son cosas que se han venido enseñando desde nuestros antepasados o costumbre que vienen a dar a cada quien lo que debe hacer cual será su trabajo pero todo esto no es así por que como personas podemos hacer los mismos trabajo.
- Es la diferencia del sexo entre hombre y mujer.

Personal Administrativo Chimaltenango - Mayo 12, 2003.

- Es tener las mismas oportunidades para desenvolvemos en cualquier lugar tanto hombres y como la mujer.
- Significa que el hombre y la mujer tienen los mismos derechos y obligaciones.
- Es la igualdad que existe entre hombre y mujer o sea tener los mismos derechos y obligaciones.
- Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Es la misma oportunidad, derecho, responsabilidad que se le da a todas las personas por igual, no importa su sexo, también el trato en familia, trabajo y sociedad.

APÉNDICE No. 3

Consolidado de las mayores dificultades cuando han tratado el tema de género con los grupos

Chimaltenango (Región Central) Promotoras y Promotores en Salud Comunitaria y Comadronas Tradicionales

- Que hay dificultades y capacidad de hablar en español,
- Baja participación de las personas en las comunidades,
- Es costoso que a gente entienda el tema,
- Los promotores no cuentan con el respectivo material,
- No se tiene la capacidad para desarrollar el tema con hombres y mujeres en las comunidades,
- Es necesario estudiar o conocer antes sobre el tema de género,
- Falta de organización con toda la población,
- Falta de experiencia en el manejo y conocimiento del tema,
- Por que a veces el hombre es celoso o analfabeta,
- *“Hombres machista que no dejan a sus esposas participar en ese tema por que creen que las mujeres al conocer sus derechos y obligaciones es como ya no respetar al hombre,*
- *Trabajar el tema sólo con mujeres”,*
- Las tradiciones de cada población,
- El analfabetismo y educación,
- Desacuerdo de algunos esposos, padres de familia, intervención de algunos abuelos,
- *“Yo tengo interés de hablar sobre género pero hace falta capacitación. Uno no está preparado sobre qué va hablar con la gente”.*
- No se cuenta con el apoyo de las autoridades.

Febrero 26, 2003 - FACILITADORES / todas las Regiones

- Desconocimiento del tema (el estereotipo que se maneja es que sólo sirve para darle la vuelta a la moneda, ahora las mujeres son quienes deben mandar. Por lo tanto, de entrada rechazan conocer la temática).
- Indiferencia hacia el tema,
- Patrones de crianza de las personas,
- Aspecto cultural, lo que afecta,
- La metodología de abordaje del tema,
- Cuando la mayoría son varones, cuesta confiar en que respondan bien,
- El analfabetismo,
- La metodología,
- Hay, entre el personal técnico, cierto cansancio en cuanto al abordaje del tema,
- Algunas personas (específicamente los hombres) no miran la necesidad de cambiar algo,
- El argumento que en el contexto cultural es muy difícil,
- La educación que se ha proporcionado desde la familia hasta el sistema nacional de educación no ha creado condiciones igualitarias para todos y todas por eso el rechazo o poca aceptación de hombres y mujeres en el proceso,
- La sociedad ha inculcado roles diferentes a cada sexo, por eso ha sido difícil algunas veces tocar el tema,
- El machismo en los hombres, y su negación,
- La cultura guatemalteca,
- Hablar sin fundamentos prácticos,
- Poca información y divulgación,
- Falta de integralidad en el currículo educativo del país,

- La diferencia de edad entre participantes,
- La diversidad de conceptos que se manejan con relación al tema y que muchas veces son conceptos equivocados,
- Falta de interés,
- Falta de capacitación de los facilitadores,
- La dependencia de las mujeres a las decisiones sobre participación de la mujeres = es costumbre = es esquema tradicional,
- Tomar en cuenta las prácticas tradicionales para no violentar,
- El uso de términos en lugares donde no se maneja,
- “en los talleres de género es fácil con los indígenas, algunos ya aplican este tema, con los ladinos muy difícil por que los hombres no quieren hacer lo que hacen las mujeres”,
- el tema es contradictorio a las costumbres de diferentes grupos étnicos,
- diferencia de idioma,
- falta de apoyo por parte de los/las compañeras,
- temor de las mujeres al esposo y las responsabilidades del hogar,
- desconocimiento de los derechos humanos y las mujeres.

Mayo 1, 2003 / Cobán - Región Norte - PSC

- No hay materiales,
- Con los gastos, ya que no hay ayuda de ninguna organización,
- Pobreza personal y familiar,
- No hay experiencia y habilidad en el tema,
- El nivel educativo de la gente,
- El tema es problema con la gente en las comunidades.
- NO CONTESTÓ: 11 (50%)
- No entendió: 2 (9.09%)

Noviembre 20, 2003 / Región Petén - PSC

- No ha tratado el tema,
 - Hay confusión entre las mujeres “ahora son ellas las que mandan”,
 - Mucho machismo entre los hombres (“no aceptan que las mujeres participen en proyecto y la comunidad ni en la familia”),
 - Los hombres no asisten a actividades de género,
 - Las mismas mujeres “se encierran que nacieron para estar en la casa y servirles a los hombres”
- NO CONTESTÓ: 4 (40%)

APÉNDICE No. 4

Necesidades para mejorar el trabajo de aplicación del enfoque de equidad de género con los grupos

Chimaltenango – Región Central – psr y cats	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Más capacitación y estudio, ➤ Capacitación más profunda sobre el tema, ➤ Ayuda con folletos, dibujos sobre género y otros materiales, ➤ <i>“Mejor capacitación y una guía de trabajo para desarrollar bien el tema y el apoyo de otros personajes e instituciones”</i>, ➤ lograr la participación y organización de la población, ➤ Primero, alfabetizar a la gente, ➤ Otorgar materiales y equipo (papeles, pizarra, marcadores) ➤ El apoyo del Alcalde, los comités y la comunidad,
Febrero 26, - FACILITADORES2003 / Chimaltenango	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apoyo desde quienes dirigen la organización, ➤ Reflexión constante o retroalimentación, = actualización ➤ Práctica de lo aprendido, ➤ Apropiación del tema, ➤ Apertura a la temática, ➤ Saber el ¿cómo? – metodología del tema, ➤ Leer y capacitarse más, ➤ Tener herramientas, técnicas y metodología que facilite el trabajo, ➤ Construcción de indicadores, ➤ Mayor concientización a grupos no sólo hombres o mujeres, si no que mixto para compartir y adquirir compromisos de cambio, ➤ Conocer y valorar la cultura indígena, ➤ Entender por qué la mujer explota a otra mujer, ➤ Comprender la relación del hombre – mujer desde la perspectiva bíblica porque la religión esta bien arraigado en la población, ➤ Conocer más de la teoría del enfoque de género, especialmente desde la cosmovisión maya, ➤ Capacitación, ➤ Pruebas grupales de manera de simulacro, ➤ Ponernos de acuerdo ➤ Monitorear y evaluar – sistematizando, revisar los instrumentos de monitoreo, si se incluye indicadores de género ➤ Voluntad, ➤ Involucrarlo con los temas que cada facilitador trata, ➤ Materiales adecuados, ➤ Intercambio de experiencia para lecciones aprendidas, ➤ Tomar con seriedad la apropiación del enfoque de género dentro de las capacitaciones y en las acciones con los grupos socios, ➤ Que la comisión de género, contribuya en la revisión y validación de los instrumentos de monitoreo, ➤ <i>“en primer lugar, tener claro la cuestión de género, cómo aplicarlo con las personas que atendemos y aparte de esto, tener la voluntad política y conciencia social de parte de nosotros como facilitadores”</i>,

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ como integrar las prácticas tradiciones sin violentar esos procesos, pero promover la igualdad y equidad de género, ➤ tener argumentos sobre el tema, ➤ que los programas asociados tengan más información sobre el enfoque de género, ➤ monitorear la aplicación durante las capacitaciones, ➤ incorporarla a los documentos ➤ Cursos para mejorar la aplicación de la equidad de género, ➤ Incluir el tema en la mayor forma posible, ➤ Disponibilidad para el cambio de actitud, ➤ Formación personal, ➤ Tener materiales escritos, visuales, etc., adecuados, ➤ Poder tratarlo en el desarrollo de cualquier temática (eje transversal) y no sólo cuando el tema de la semana de género, ➤ Conocer cómo enfoque la política de género en cuanto a la cultura de cada municipio.
<p>Mayo 1, 2003 / Cobán - Región Norte - psr</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fondo para viajar a capacitaciones, • Ampliar conocimientos, • Recursos económicos para comprar materiales y pagar refacción, • Seguimiento al tema, • Ayudar al desarrollo de la aldea, • NO CONTESTÓ: 9 (41%) • No entendió: 1 (4.55)
<p>Noviembre 20, 2003 / Región Petén - PSR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Material didáctico (folletos para las personas y quienes asesoran), ➤ Conocer el tema, ➤ Conocer más el tema, ➤ Talleres para hombres, mujeres y jóvenes. <p>NO CONTESTÓ: 5 (50%)</p>
<p>Personal Administrativo Chimaltenango Mayo 12, 2003.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener siempre informado de todos los procesos y avances que tiene el enfoque o la política de Género, especialmente en el área administrativa. • Una opción sería dar una charla a todo el personal para animarlos y decirles que todos valemos lo mismo, hombres y mujeres. • Concienciar más a los compañeros por que a veces si se confunde la equidad de género con el feminismo. • Que se conozca plenamente la política de género en todos los niveles y aplicarlo siempre en el quehacer de todos los programas y proyectos. • Mayor información sobre los avances o acuerdos de la Comisión de Género en ASECSA. • Participación de todo el personal en las capacitaciones o talleres de género. • Se debe de practicar más la educación y el respeto entre compañeros.