



**Guía práctica**  
para técnicos y técnicas rurales



# EL DESARROLLO RURAL DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO

GUÍA PRÁCTICA PARA TÉCNICOS Y TÉCNICAS RURALES

**EL DESARROLLO RURAL  
DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO**



**PRESIDENTA**

Cristina Fernández de Kirchner

**JEFE DE GABINETE DE MINISTROS**

Jorge Capitanich

**MINISTRO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA**

Carlos Casamiquela

**COORDINADOR EJECUTIVO – UCAR**

Jorge Neme

## Prólogo

### **Autoras**

Fernanda Rojo, Viviana Blanco  
*Unidad Ambiental y Social – UCAR*

### **Dibujante**

Lucas Palacios

### **Diseño**

Bárbara Medici

### **Impreso en**

Proietto & Lamarque

En los últimos años, en la República Argentina se han sancionado múltiples leyes que amplían y profundizan los derechos de los y las ciudadanas. En este escenario emergen nuevos debates y discusiones sobre la equidad, la participación y la diversidad que enriquecen y profundizan nuestra democracia. A pesar de los grandes avances, persiste aún una cierta tensión sobre la relevancia y urgencia de la integración del enfoque de género en todos los ámbitos de la política pública. Y el reconocimiento formal de derechos no siempre implica una igualdad real.

En este contexto, y desde el enfoque del desarrollo rural, el debate también se hace presente. La UCAR adoptó el enfoque transversal de la política de género, intentando articular esta mirada con todas sus políticas y programas, orientando ese accionar a disminuir las brechas de género y ampliar el acceso de las mujeres rurales a la política pública, las decisiones, los recursos y las organizaciones del ámbito rural. Es por ello primordial para nosotros/as profundizar en las tareas de sensibilización, concientización, capacitación y apropiación de esos derechos y deberes como funcionarios, funcionarias y agentes del Estado.

La guía que presentamos es un instrumento orientador para técnicas y técnicos del desarrollo rural en su tarea cotidiana. Responde a una demanda recurrente con la que nos encontramos en nuestros talleres e intercambios con quienes se desempeñan en el territorio, a partir de nuestro trabajo en el área de género desde la UCAR.

Fue hecho de manera participativa y puesto en discusión con compañeras y compañeros de distintos equipos y provincias. Propone un abordaje transversal de la cuestión de género, es decir que reconocemos que la mirada de género debe ser permanente, debe estar presente en todas las actividades a ser desarrolladas, desde el diseño de un proyecto, hasta en la visita a la finca y en el desarrollo de un taller para productores y productoras.

*Mario Nanclares,  
Responsable de la Unidad Ambiental y Social – UCAR*

## Presentación

---

Esta es una guía para los técnicos y técnicas que trabajan en el ámbito rural en la Argentina. Sabemos que no hay un sólo ámbito rural homogéneo y común en todo el territorio, sino que las diferencias son notables según rama de actividad, región geográfica, condición climática, etc.

Lo que si es común a todas las partes que hacen a la Argentina rural es que está poblada de hombres y mujeres que trabajan todos los días en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades de acceso.

Pensándolo bien, ¿trabajan en de condiciones equitativas y tienen las mismas oportunidades?

Con esta guía queremos proponer una mirada sobre las poblaciones rurales que tenga como eje el enfoque de género.

¿Qué es el enfoque de género? ¿Existen trabajos exclusivos de la mujer y del hombre en el ámbito rural? ¿Existe un trabajo no reconocido? ¿Cómo podemos trabajar para que haya una mayor y mejor equidad de condiciones? Algunas de estas preguntas son las que tratamos de abordar en esta guía que busca contribuir con el trabajo cotidiano de quienes trabajan en terreno y están en contacto con hogares y unidades productivas.

El objetivo es lograr repensar cómo miramos los hogares y los espacios de trabajo de la Argentina rural teniendo en cuenta los lugares y los roles de las mujeres y de los hombres en los diversos espacios.

La guía se organiza en módulos: en el primer módulo, proponemos un recorrido por el concepto de género y el enfoque de género en las políticas públicas. Todas estas definiciones funcionan como una caja de herramientas que nos permite volver a ver situaciones y realidades que son cotidianas para el trabajo en el terreno y pensarlas de otra manera.

El segundo módulo trabaja sobre el enfoque de género en el desarrollo rural. El objetivo es pensar las políticas públicas para el ámbito rural desde esta perspectiva, desde su formulación hasta la evaluación de sus impactos. Muchas veces el enfoque de género aparece como una mención formal o solemne. Se enuncia y viste a los proyectos con corrección política. Pero el enfoque de género en las políticas públicas implica una intervención transversal y comprometida, presente en todos los pasos de esa política.

Por último, el tercer módulo está dedicado a los aspectos metodológicos, con una propuesta de instrumentos y actividades para hacer en grupo, en terreno y con uno mismo. Es muy importante sumar en este espacio las propias notas de campo: el primer paso para lograr un impacto positivo en las realidades cotidianas de las familias que viven en territorio y mejorar a las políticas públicas – sean de la escala que sean – es saber cómo son esas realidades. Los y las técnicas que van al terreno, que ven, que comparten y conversan con las familias son quienes producen información privilegiada para poder alimentar mejor a las políticas. Producir esa información, sistematizarla y tenerla a la mano es un paso clave de la cadena.

Esperamos que esta guía les sea útil, que ayude a sacudir algunas ideas y a poner en práctica una mirada que detecte las diferencias de manera de lograr mayor eficacia y equidad en las políticas de desarrollo rural.



#1

#2

#3

## Índice

---

### capítulo #1. El enfoque de género. / 15

- / El concepto de género. *página 17*
- / ¿Cómo se pasa de una diferencia sexual y biológica/natural, a jerarquías basadas en la cultura?. *página 18*
- / Perspectiva de derechos y transversalidad de género. *página 23*

### capítulo #2. Género y desarrollo rural. / 25

- / Género y desarrollo rural. *página 26*
- / La perspectiva de género desde el desarrollo rural. *página 28*
- / ¿Cómo trabajar el enfoque de género en el terreno?. *página 29*
- / Acceso a recursos y oportunidades. *página 31*
- / Criterios prácticos para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos productivos. *página 33*
- / Conclusiones finales. *página 49*

### capítulo #3. Guía de herramientas metodológicas / 53

- / Guía de herramientas metodológicas *página 54*
  - / Algunos aspectos a tener en cuenta en toda intervención *página 54*
  - / Dinámicas para la sensibilización sobre el tema género. *página 57*
  - / Enfoque de género en el medio rural. *página 65*
  - / Planificación y formulación de proyectos. *página 67*
  - / Los significados sobre los otros y otras y sobre nosotros. *página 83*
  - / Materiales para trabajar. *página 91*
-

#1

#1

El enfoque de género



## El concepto de género

Cuando hablamos de género nos referimos a los modos que tienen de relacionarse varones y mujeres, en un determinado lugar y tiempo, que fueron construidos culturalmente, y que se transmiten y aprenden en los espacios de socialización, como la familia, la escuela, el barrio, la iglesia, etc. La categoría género, como construcción social y como producto de la cultura, establece qué es lo que se espera de los varones y qué se espera de las mujeres. Son los roles y funciones atribuidos a varones y mujeres, estereotipos que regulan y preestablecen sus comportamientos, en ámbitos privados como la familia y en ámbitos públicos como el trabajo remunerado, las organizaciones o la política. A estas “regulaciones” también se las llama **orden de género o mandatos de género**.

Este orden, construido culturalmente, está sostenido por prejuicios basados en la diferencia sexual y biológica entre el sexo masculino y el sexo femenino, y conservado por la relación histórica y jerárquica de poder entre varones y mujeres. Este poder se ejerce de manera desigual, colocando a las mujeres en una posición de subordinación respecto de los varones.

Para incorporar la mirada de género en nuestro análisis sobre la sociedad y las relaciones que se desarrollan entre las personas, es necesario comenzar por reconocer que existen diferencias biológicas o “naturales” entre varones (barba, testículos, pene), y mujeres (ovarios, útero, mamas). Pero que también existen entre las personas diferencias construidas y aprendidas culturalmente: son los roles que desempeñan en la sociedad varones y mujeres y las actitudes que se espera que tengan.

### PREGUNTAS PARA PENSAR Y CONVERSAR

¿Cuáles son las diferencias no biológicas más notables que encontrás entre hombres y mujeres?

¿Qué recordamos en actitudes de nuestros mayores que influyeron en nuestra formación y nuestra forma de ser varones o mujeres?

¿Qué actitudes nuestras premiaban y castigaban en nuestra niñez y juventud?

¿Cómo nos decían desde la religión, la escuela, la familia, los medios de comunicación, el club, etc., que debíamos ser los varones y las mujeres?

## ¿Cómo se pasa de una diferencia sexual y biológica/natural, a jerarquías basadas en la cultura?

Cada sociedad, en un contexto histórico determinado, construye significados sobre qué es lo femenino y qué es lo masculino, elaborando prácticas, normas y valores en base a estas ideas. Así varones y mujeres tienen asignadas determinadas “maneras de ser” (roles y funciones) “esperables” en cada caso.

En este sentido, y en relación al trabajo, distintas sociedades a lo largo de la historia han identificado a los varones con la esfera **productiva** y a las mujeres con la esfera **reproductiva**. Así, es “esperable” que un varón desarrolle actividades productivas fuera de su hogar (en el banco, en la agronomía, en la cooperativa o en la chacra) por largas jornadas, mientras que es “esperable” que una mujer realice sus actividades reproductivas dentro del hogar: cuide a su familia y se encargue de las tareas domésticas necesarias para que la “casa funcione” y luego recién, siga trabajando unas horas fuera de su hogar.

En igual sentido, se espera que los varones se desenvuelvan con facilidad en el **espacio público** (participen de eventos políticos, participen de jornadas y capacitaciones, vayan al club o a la cancha), mientras que es esperable que las mujeres se desenvuelvan con facilidad en el **espacio privado** (se junten con la familia, vayan a tomar mate a las casas de sus amigas, lleven a los chicos a la escuela).

Ahora bien, como ya mencionamos, estas diferencias construidas culturalmente - es decir los roles y funciones de varones y mujeres - se basan en las diferencias biológicas. La pregunta que debemos hacernos es: ¿esto tiene sentido? ¿Cuál es el fundamento biológico que hace que los varones se puedan desenvolver bien en el espacio público? y ¿cuál es el fundamento biológico que hace que las mujeres no puedan hacerlo?

## ROLES Y ORDEN DE GÉNERO

Estas conductas “esperables” son los roles de género y conforman lo que llamamos orden de género, que son las reglas que regulan las relaciones entre varones y mujeres en los ámbitos familiares y públicos. Este orden está sostenido en un sistema jerárquico que asigna valores a las conductas esperables de varones y mujeres, sobre los cuales se construyen relaciones de poder entre los sexos. Esta jerarquía coloca a los varones en lugares de poder, decisión y de manejo y distribución de recursos.

En la historia de la humanidad y de las sociedades este orden y estas jerarquías fueron mutando y transitando un camino hacia la equidad que todavía es sinuoso. La igualdad entre varones y mujeres se ha convertido en una demanda política a la que se da respuesta desde distintas políticas y estrategias y también han ido caducando los estereotipos que señalan a la mujer en el espacio privado del hogar, siendo esposa primero y madre después.



Hoy podemos decir que las mujeres siempre trabajaron (a las más pobres, nunca les quedó otra alternativa que combinar las tareas domésticas con el trabajo “para afuera”) dentro o fuera de las casas, pero la igualdad de ingresos sigue siendo un tema pendiente. Algo similar sucede con el acceso y la gestión de los recursos, por ejemplo a la información, a los créditos, a los bienes, a las tecnologías. Ya sea en el ámbito privado o en el ámbito público, la decisión sobre la gestión de los recursos siempre fue más tarea de los varones que de las mujeres.

No se trata, sin embargo, de instalar y confirmar a la mujer en un lugar de sojuzgamiento, sino de construir una sociedad más igualitaria. La equidad de género trata, sobre todo, de una lucha que busca posicionar a la mujer como productora y protagonista política y no como grupo vulnerable.

Recapitulando, podemos decir entonces que “género” no hace referencia a “mujeres” sino a la relación que histórica y culturalmente se construye entre los sexos. En las sociedades occidentales actuales, como la Argentina, existen brechas de género, porque existen desigualdades entre varones y mujeres tanto en el acceso como en el control de los recursos económicos, tecnológicos, culturales, laborales, políticos y simbólicos, entre otros.

Estas cosas que se señalaron como cultural y socialmente esperables de hombres y de mujeres son las que construyen los estereotipos femeninos y masculinos. Para ejemplificar, el siguiente cuadro da cuenta de los estereotipos de género que se construyen y se sostienen, y que le asigna a los atributos femeninos la característica de invisibilidad y nulo reconocimiento económico, en contraposición a los atributos masculinos, que adquieren un lugar protagónico y reconocido económicamente en la sociedad.

ESTEREOTIPOS	
ROLES Y FUNCIONES ASIGNADOS A LAS MUJERES	ROLES Y FUNCIONES ASIGNADOS A LOS VARONES
La mujer no trabaja, “ayuda” con la huerta, las cabras, el corral, etc.	El varón es productor, trabaja en la chacra, en la cooperativa, con las máquinas.
“Ella no trabaja, es ama de casa”.	Su trabajo se reconoce y le pagan por hacerlo.
Toma decisiones, dentro de su casa con su marido.	Decide fuera de su casa, con otros varones.
Es protegida por su marido, porque no puede hacer cosas de varones.	Tiene que proveer los recursos económicos para mantener la familia.
Es frágil, no sabe defenderse y por eso no puede ocupar cargos en la organización.	Es fuerte, por eso sabe defenderse y puede ocupar cargos en la organización.
Está preparada “naturalmente” para ocuparse de la casa, los hijos, la comida, los enfermos y los ancianos.	Está preparado “naturalmente” para hacer trabajo rudo, no para cambiar pañales, ni cuidar a los hijos.
Las mujeres son suaves y sensibles por eso saben cuidar de la familia.	Los varones son duros y fuertes, por eso no tienen sensibilidad para la familia, y sólo pueden ocuparse del “trabajo en la chacra”.
Como resultado de estos estereotipos, su rol como productora es invisible y por lo tanto no es valorado económicamente ni reconocido socialmente.	Como resultado de estos estereotipos, su rol productivo y político es visible, valorado económicamente y reconocido socialmente.

Como verán, la columna que indica los estereotipos femeninos es rosa y la que indica los estereotipos masculinos es celeste. ¿Les suena conocido? En las sociedades occidentales, se suele identificar a las niñas con el color rosa y a los niños con el celeste. El historiador Michel Pastoreau en su Diccionario de los colores (Pastoreau, 2009) rastrea los orígenes de esta tradición hacia fines de la Edad Media fundada en la dicotomía entre lo masculino y lo femenino: “Personalmente, me sentiría tentado de ver en la dicotomía azul / rosa una declinación de la dicotomía azul / rojo. El azul de los recién nacidos, en efecto, es casi siempre un azul celeste muy pálido; su intensidad y saturación se parecen a las del rosa. Ambos son colores pastel, colores higiénicos, blancos ligeramente coloreados.

Existe en primer lugar una idea de pureza y de inocencia en la elección de estos colores. Luego – pero sólo luego – interviene una distribución que retoma una distinción relativamente antigua en la cultura occidental: el azul es masculino y el rojo es femenino. Esta oposición de los sexos a través del azul y el rojo se instaura en efecto al final de la Edad Media (antes del siglo XIII el azul no fue nunca el contrario al rojo), y se desarrolla en la Edad Moderna. Se basa en diversas consideraciones simbólicas un tanto difusas, y no funciona sino a través de este binomio: el azul no es masculino sino en la medida en que se opone al rojo; solo, o cuando se opone a otro color, carece de esta connotación”.

## Perspectiva de derechos y transversalidad de género

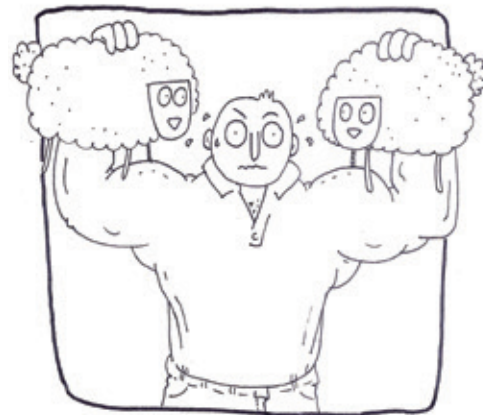
Por todo lo que dijimos hasta ahora, sabemos entonces que las relaciones de género determinan una división social del trabajo, que coloca a las mujeres en un lugar de subordinación respecto de los varones. Esa distancia desigual entre varones y mujeres genera **brechas de género**, que se reflejan tanto en el acceso como en el control de los recursos económicos, tecnológicos, laborales, culturales, políticos y simbólicos, entre otros. Para entender cómo funcionan y cómo se pueden modificar esas brechas, la perspectiva de género como enfoque instrumental, nos permite identificar cuáles son las desigualdades derivadas de esa relación (en cuanto a derechos, oportunidades, acceso a los recursos, participación política y social, entre otros).

Por otro lado, el enfoque de género entendido desde una perspectiva de derechos, fundada en el reconocimiento y promoción de los derechos humanos fundamentales, implica un Estado en un rol y con un compromiso activo en el diseño, la implementación y la ejecución de políticas de inclusión social, equidad y no discriminación, en todas sus acciones, de manera transversal a todas las políticas y no como un agregado o componente.

22



ROLES Y FUNCIONES  
ASIGNADOS A LOS VARONES



ROLES Y FUNCIONES  
ASIGNADOS A LAS MUJERES

¿Qué les parece esta comparación? ¿Les resulta exagerada? ¿Han escuchado algo similar en los ámbitos en los que trabajan? ¿Creen que cosas de este tipo operan en las familias y en las comunidades en las que trabajan?

¿Qué otros ejemplos de estereotipos o frases estereotipadas se les ocurren?

23

“...transversalizar la perspectiva de género es el proceso de examinar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área. Asimismo, es una herramienta para hacer de los intereses de hombres y mujeres una dimensión integrada para el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros”.

Naciones Unidas, Consejo Económico y Social, Quito, 1997.

Hasta acá hemos revisado definiciones, conceptos y aspectos culturales sobre el enfoque de género. Proponemos a continuación una serie de preguntas y frases para reflexionar.

**1-** ¿Cuál es la diferencia fundamental entre el concepto de género y el concepto de sexo? ¿A qué refiere cada concepto?

**2-** Muchas veces, se cree que cuando hablamos de perspectiva de género nos referimos a cuestiones de mujeres. ¿Por qué?

**3-** Dentro del ámbito de tus actividades en el terreno, ¿dónde detectás brechas de género? Compartir experiencias.

**4-** Un error habitual es convertir los proyectos con enfoque de género en proyectos “para mujeres”. ¿Alguna vez participaste o conocés algún proyecto formulado desde la perspectiva de género? Si participaste o conocés algún proyecto formulado desde la perspectiva de género, compartilo con tus compañeros / as, sobre todo contando la “cocina ” de la formulación, cómo pensaron las cuestiones de género, qué dificultades tuvieron y cómo las resolvieron.

**5-** ¿Cómo creés que se puede mejorar la formulación de proyectos con enfoque de género?

**6-** En términos de perspectiva de género, ¿cómo definirías a las familias con las que trabajás habitualmente en terreno? ¿Cómo te imaginás que se puede trabajar con estas familias tomando en cuenta una perspectiva de género?

# #2

## Género y desarrollo rural



## Género y desarrollo rural

Varias y distintas son las concepciones del desarrollo rural que se han puesto de manifiesto a lo largo de la historia. Todas ellas –con más o menos explicitación– se apoyaron en el marco teórico, ideológico y político predominante en cada momento.

En la actualidad el debate sobre qué se entiende por desarrollo rural no está saldado. Sin embargo, es importante resaltar el intento de construir un nuevo paradigma en América Latina, basado en la articulación de enfoques territoriales e institucionales. Desde la perspectiva de este paradigma, “el desarrollo rural puede ser entendido como un proceso a partir del cual se reducen o eliminan las condiciones de pobreza rural incluyendo no sólo a los productores [y las productoras]<sup>1</sup> agropecuarios y sus familias, sino al conjunto de la población que reside y trabaja en el ámbito rural no agrario. Esta perspectiva otorga visibilidad y prioriza los lazos de la producción agropecuaria propiamente dicha y las actividades vinculadas –transformación, servicios y actividades no agropecuarias– que, en los procesos y tendencias hacia la modernización y urbanización, teóricamente, generan mayores oportunidades de trabajo e ingreso en las zonas rurales. En otras palabras, relativiza la importancia económica directa e indirecta que para esas poblaciones, y aun para los centros urbanos vinculados, continúa teniendo la actividad agropecuaria”<sup>2</sup>.

Ahora bien, como en todo ámbito social, en el medio rural existe una diversidad de actores, que presentan necesidades y potencialidades específicas, y que necesariamente deben contemplarse en los procesos de desarrollo. **Es preciso identificar y conocer los/as sujetos/as que integran las comunidades rurales y reconocer que varones y mujeres participan activamente de la vida social y productiva en las áreas rurales.** Sin embargo, este reconocimiento tiene que visibilizar la marcada asimetría que existe en las relaciones de poder que atraviesa

a toda la estructura agraria, y que establece las brechas de género en el acceso, uso y control de los recursos y de los bienes, en las oportunidades, en la participación y en la toma de decisiones.

Estas desigualdades se traducen en importantes inequidades en desmedro de las mujeres, ya que no son identificadas como productoras. A la hora de acercar ofertas de asistencia técnica, de crédito o de capacitación, las mujeres no son identificadas como interlocutoras válidas, confirmando de esta manera su exclusivo rol reproductivo doméstico otorgado y asumido por pautas culturales construidas a lo largo del tiempo. Las mujeres trabajan y toman decisiones sobre la producción, aunque al interior de los hogares. Sin embargo, el sujeto agrario aún hoy sigue siendo identificado con lo masculino y se sigue dirigiendo la asistencia técnica y el crédito a los hombres, aunque no sean ellos los que están al frente de determinada producción.



<sup>1</sup> El agregado es nuestro.

<sup>2</sup> Tomado de “Desarrollo rural y política. Reflexiones sobre la experiencia argentina desde una perspectiva de gestión” de Lattuada, Marquez, Neme. Febrero 2012. Pág.99.

Si por omisión o convicción no se contempla la especificidad de género en la implementación concreta de las políticas públicas para el desarrollo rural, los técnicos y las técnicas de campo, quienes trabajamos como extensionistas, y aún quienes formulan y ejecutan políticas públicas, lejos de actuar como agentes de cambio, muchas veces reforzamos las estructuras de dominación en las que se asienta la sociedad actual.

Las políticas públicas señalan la importancia del enfoque de género para el desarrollo rural, para la seguridad alimentaria, para los procesos de toma de decisiones y para la mejora sustantiva del modo de vida en el ámbito rural. El enfoque de género, entonces, debe permear a todas las actividades vinculadas a las políticas públicas para el desarrollo rural

## La perspectiva de género desde el desarrollo rural

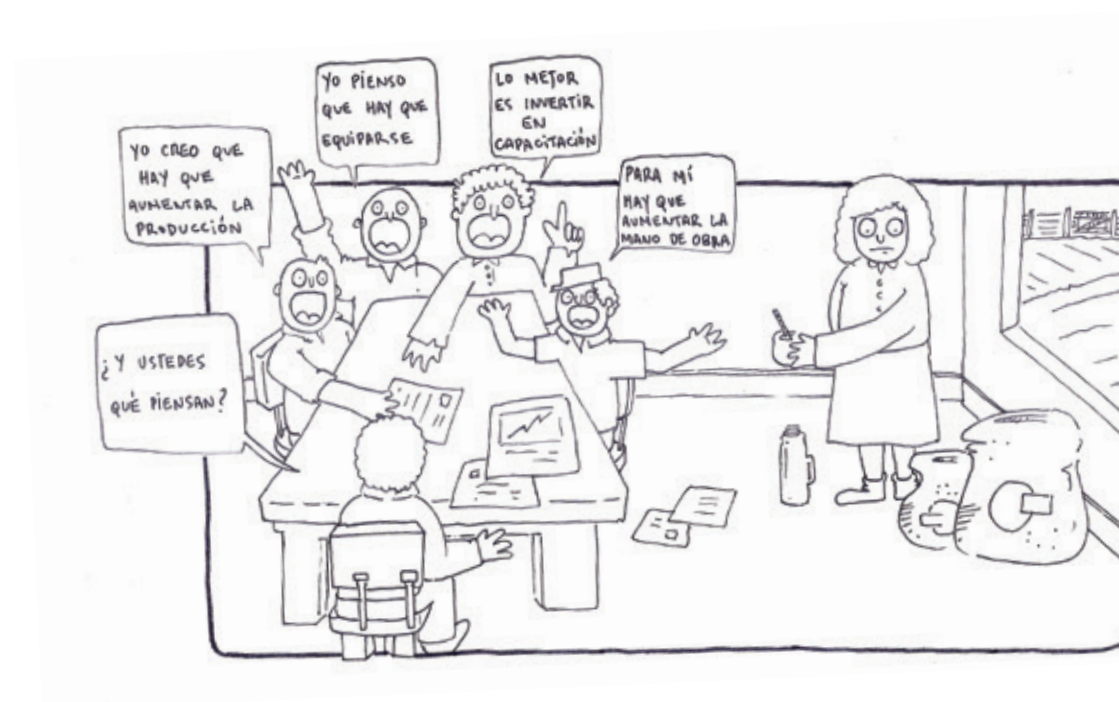
Construir una mirada crítica a partir del análisis de género nos posibilita desnaturalizar los roles asignados a varones y mujeres. Nos permite desentramar la estructura de dominación de unos sobre otras (ya que esta dominación es de carácter cultural, y como tal se puede modificar), y generar oportunidades de democratizar las relaciones de género, eligiendo qué actitudes y roles queremos desarrollar y dando la oportunidad a los/las demás de eso mismo.

Los técnicos y técnicas de extensión rural entonces, debemos tener la capacidad de identificar e intervenir sobre las inequidades de género muy presentes en la realidad del entorno rural. Esto significa dejar de mirar la realidad a través de la lente centrada en el varón, que plantea la mirada masculina como la mirada “universal”, que es propia de nuestra sociedad y nos atraviesa a todos y todas y que determina nuestra relación con otros y otras, afectando también la intervención de técnicos, técnicas, funcionarios y funcionarias que implementan políticas agropecuarias<sup>3</sup>.

Desnaturalizar las relaciones y roles de género supone una apertura al cuestionamiento y a la transformación de aquello que se tiene como natural, dado e inmutable, y trazamos un sendero hacia otras formas de interpretar y organizar esas relaciones. Desnaturalizar

3 Ferro, L (2011) “La tierra en Sudamérica” Desarrollo Rural Exploraciones n° 8, Argentina, Instituto para el desarrollo rural de Sudamérica.

también significa identificar y comprender el carácter social e histórico que sostiene y fundamenta las brechas de género, demostrando su carácter cultural, y desterrar su supuesto origen biológico. Quiere decir entonces hacer un esfuerzo por no creer que las cosas que pasan en la sociedad pasan naturalmente, sino que las relaciones entre los/as sujetos/as son culturales, implican relaciones de poder y pueden modificarse o consolidarse a lo largo de la historia. Significa entender también que la manera en que hombres y mujeres nos vinculamos no es dada sino construida, y que es una forma entre muchas posibles. Nuestro desafío será entonces poder ver estas diferencias, y trabajar para que las relaciones sean más justas.



## ¿Cómo trabajar el enfoque de género en el terreno?

Cuando un/a técnico/a va a terreno, o realiza su trabajo de campo, en la mayoría de los casos, quiere hablar con el “jefe”, el productor, porque – se supone - la señora no tiene participación en las decisiones. El desconocimiento del rol de la mujer como productora está interiorizado porque se toma como algo natural que sea sólo el varón el que se ocupa de la producción.

También suele suceder que cuando la intervención se realiza a través de equipos mixtos, integrados por un técnico y una técnica, ocurre que el técnico recorre la chacra con el varón (a quien se identifica como “el productor”), mientras que la técnica permanece en la cocina con la esposa “del productor”. Esta práctica puede hacer que se creen situaciones en las que se desarrollan actividades “sólo para mujeres”, corriendo el riesgo de mantener a las productoras excluidas de las decisiones, y en situación de subordinación respecto del varón. Por eso afirmamos que hay prácticas que lejos de promover la superación de las inequidades de género, las consolidan.



La incorporación de la perspectiva de género no se limita a la incorporación de mujeres en los equipos técnicos. Tampoco alcanza con la presencia de la referente de género en los equipos provinciales. La incorporación efectiva y real de la perspectiva de género es una responsabilidad de todos y todas los/as decisores/as y ejecutores/as de las políticas y programas de desarrollo rural.

Pero la discriminación hacia las mujeres no sólo se produce de manera individual, sino que también se reproduce en espacios colectivos, y en ello las organizaciones que nuclean a productores y productoras tienen un rol fundamental, ya que las instituciones también reproducen los roles y las inequidades. Así, por ejemplo, hay organizaciones de productores que en sus estatutos prohíben expresamente la participación de mujeres; otras en las que la participación está acotada a la organización de eventos sociales; hay otras en las que las mujeres que acceden a cargos en la conducción sólo lo hacen en la “secretaría de actas”, y casi no se ven en los cargos más prestigiosos o de mayor poder.

Cabe aclarar que los roles de género no están mal o bien: lo que genera inequidades en las sociedades como la nuestra, es la superioridad de un sexo sobre otro, la valoración positiva de los atributos otorgados socialmente a los varones por sobre aquellos otorgados a las mujeres, que determinan las relaciones de poder que subordinan a las mujeres y que se fundamentan en el sistema patriarcal<sup>4</sup>. Las relaciones entre varones y mujeres, sus funciones, sus formas de ser conforman un sistema de género, que puede ser desigual o equitativo, y en ese punto es donde debemos actuar.

## Acceso a recursos y oportunidades

Hasta aquí, hemos estado hablando de dos conceptos: acceso y control de los recursos, entendiendo por recursos:

- los naturales (agua, tierra, bosque)
- los económicos o productivos (crédito, herramientas, ingresos, tecnologías)
- los políticos (organizaciones, capacidad de liderazgo)
- los sociales (educación, salud, información)
- el tiempo (recurso particularmente crítico y escaso entre las mujeres)
- el espacio (geográfico e histórico).

<sup>4</sup> Este concepto hace referencia a una distribución desigual del poder entre hombres y mujeres en la cual los varones tendrían preeminencia en uno o varios aspectos, tales como la determinación de las líneas de descendencia (filiación exclusivamente por descendencia patrilínea y portación del apellido paterno), los derechos de primogenitura, la autonomía personal en las relaciones sociales, la participación en el espacio público -político o religioso- o la atribución de estatus a las distintas ocupaciones de hombres y mujeres determinadas por la división sexual del trabajo.



El acceso se refiere a la oportunidad de usar algo, en tanto el control consiste en la habilidad de definir su uso e imponer esta definición a otros/as. En algunas circunstancias las mujeres o los hombres pueden llegar a tener acceso a los recursos pero pueden no tener control sobre ellos.

### DESDE UNA MIRADA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, DEBERÍAMOS PREGUNTARNOS ENTONCES:

¿Pensás que las desigualdades de género son identificadas como obstáculos para un desarrollo rural equilibrado, inclusivo y sostenible? ¿Por qué?

¿Existen diferencias en el reconocimiento y valoración de los aportes de varones y mujeres al desarrollo rural? ¿Cuál es, en general, la mirada del/la técnico/a de campo?

¿Cuáles son las inequidades en el acceso a los diferentes recursos y actividades de los programas ejecutados (financiamiento, maquinaria, asistencia técnica, tecnología, información etc.) que detectás?

En las organizaciones que conocés, ¿cómo se distribuyen los roles entre varones y mujeres?

¿Te parece que intervenir en las tradiciones y la cultura de la gente es “difícil” o “muy complicado”? ¿Qué estrategias se te ocurren para difundir una cultura más equitativa en términos de género?

En muchos proyectos en los que trabajan mujeres el financiamiento va a manos de varones. ¿Por qué te parece que sucede esto? ¿Qué estrategias se te ocurren para modificar la situación?

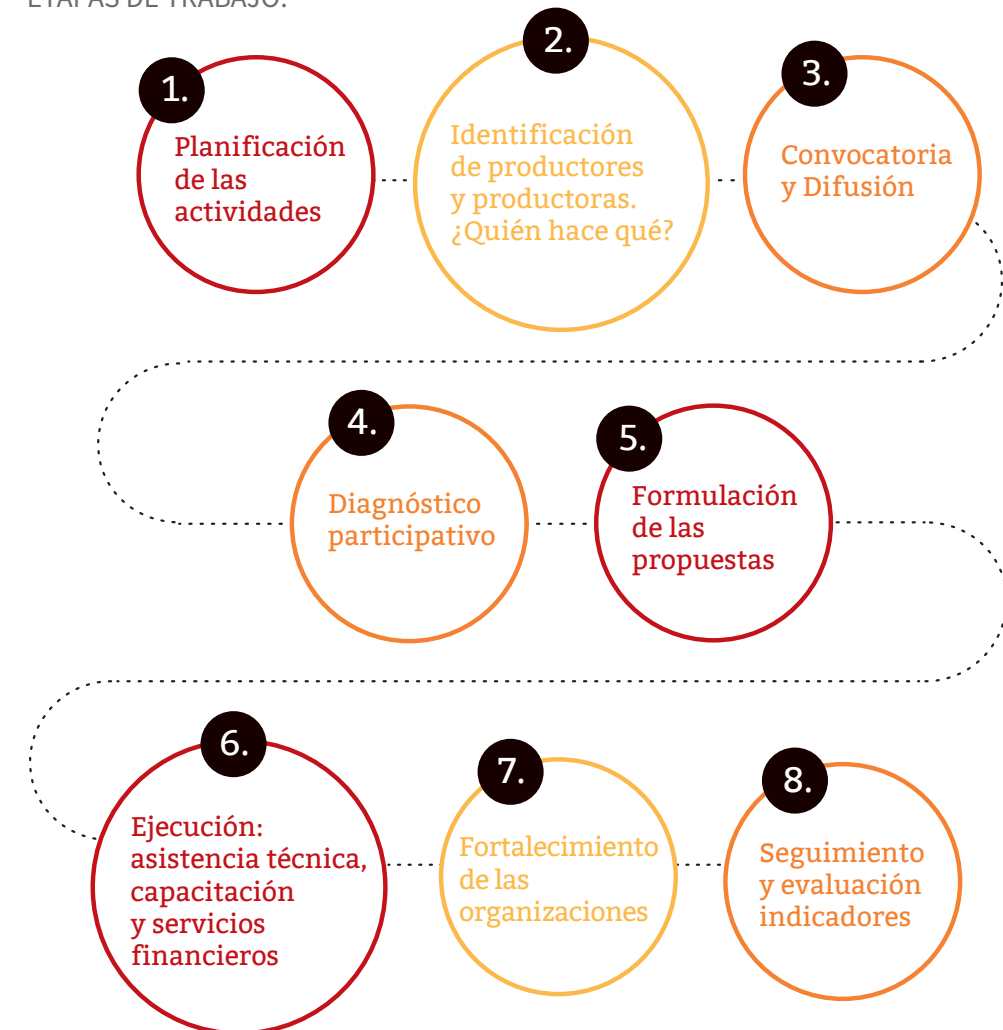
¿Cómo deberíamos intervenir en organizaciones de productores/as donde los cargos de decisión solo son ocupados por varones, pero las tareas son realizadas entre mujeres y varones?

Cuando decimos que el enfoque de género es transversal nos referimos a la necesidad de pensar estas cuestiones en lo general y en lo particular, en lo privado y en lo público, en lo cotidiano y en el mediano y largo plazo. Internalizar el enfoque de género es fundamental para la sustentabilidad, eficacia y eficiencia de los proyectos productivos. El tema género no es un simple agregado, es parte fundamental que

atraviesa todos los pasos de un proyecto, desde la formulación hasta la evaluación de impacto. En el gráfico siguiente, se esquematizan los pasos que están presentes en todo proyecto y se propone una serie de criterios prácticos para incorporar el enfoque de género.

## Criterios prácticos para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos productivos

ETAPAS DE TRABAJO:



## 1. PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

En la implementación de políticas públicas, solemos encontrarnos con la limitante del “tiempo”. Trabajar la perspectiva de género en el desarrollo rural implica, entre otras cosas, promover un cambio cultural que modifique las relaciones desiguales entre varones y mujeres. Por lo tanto, siempre será un proceso lento, en contraposición a los tiempos acotados de implementación que tienen los programas y proyectos: los procesos sociales tardan más. A fin de poder cumplir con el objetivo de incorporar la transversalidad de género en nuestras actividades, debemos planificar teniendo en cuenta esta diferencia de tiempos entre los procesos sociales y los tiempos de ejecución de políticas, programas y proyectos.

La planificación supone trabajar en una misma línea desde el comienzo de un proyecto, y es la base para la gestión del tiempo. No se limita a crear una buena planificación o programa; además y sobre todo hay que llevarla a cabo. Esto supone tener precisión sobre la realidad cotidiana del trabajo y las responsabilidades, previendo los contratiempos, las interrupciones, los conflictos y posibles retrasos.

34

**Aludir a la falta de tiempo, indicando que apremia la “ejecución” como excusa, y por ello no contemplar el enfoque de género en nuestras acciones, es sostener y reforzar las inequidades que existen en el medio rural. Sin perspectiva de género no hay desarrollo rural.**

**Además, contemplar la cuestión de género implica trabajar incorporando un nuevo enfoque que permita ampliar la mirada y ser más eficiente.**

## 2. ETAPA DE IDENTIFICACIÓN DE PRODUCTORES Y PRODUCTORAS. ¿QUIÉN HACE QUÉ?

Una lectura errónea de la información y una mala construcción de datos refuerzan la invisibilización del rol de las mujeres como productoras, y terminan siendo identificadas en el rol de “ayudantes” en las tareas productivas. Por lo tanto en esta etapa de identificación de potenciales líneas para la formulación de proyectos, es importante identificar quiénes realizan efectivamente las tareas. Para ello es preciso contar con instrumentos metodológicos más precisos y una capacidad de análisis que contemple el enfoque de género.

¿Cómo detectar qué tareas hacen efectivamente hombres y mujeres en las unidades productivas? Una metodología que nos puede ayudar en esta etapa es la del “calendario anual”<sup>5</sup>. El objetivo de esta dinámica es reconocer cuáles son las actividades productivas y reproductivas, cuáles son las actividades comunitarias, de participación política y otras, a lo largo del año, y quiénes, dónde y cuándo las realizan.

Otra herramienta que nos puede ayudar en la identificación de quién hace qué es el “reloj de 24 horas”<sup>6</sup>, que describe las actividades diarias de varones y mujeres, tanto dentro del hogar como en la chacra, en la organización, en la feria franca, en el municipio, etc. Este instrumento nos brinda información sobre la división del trabajo y las diferencias en las cargas de trabajo entre unos y otras.

Habitualmente, cuando dentro de un proyecto se programa alguna actividad se identifica al jefe de familia como el principal (y a veces único) receptor de la actividad, perdiendo la oportunidad de contabilizar a todos los/as potenciales destinatarios/as. Es por ello que resulta imprescindible dar cuenta de cada uno de los miembros de esa familia, indicando sexo, edad y tarea que desarrolla en la unidad productiva en las fichas familiares del proyecto. El objetivo central es que el destinatario y/o destinataria de los servicios ofrecidos por los programas sea quien efectivamente hace la tarea que nos interesa, que no siempre coincide con el rol de jefe de hogar.

35

<sup>5</sup> Para conocer la técnica del “calendario anual” consultá el capítulo 3 de esta guía.  
<sup>6</sup> Para conocer la técnica del “reloj de 24 horas” consultá el capítulo 3 de esta guía.



### 3. CONVOCATORIA Y DIFUSIÓN

Partiendo de la correcta identificación de **los productores y las productoras**, las convocatorias para la difusión de los servicios que ofrece un programa -AT, financiamiento, capacitación, entre otros- deberán tener en cuenta los horarios y disponibilidades de los/as destinatarios/as. Considerando que suelen ser las mujeres las que además de trabajar en las actividades productivas se encargan de la mayoría de las actividades domésticas, las convocatorias deberán tener el cuidado de hacerse en horarios y en lugares en que ellas puedan asistir.



En igual sentido, la comunicación y el lenguaje deberá ser inclusivo, nombrando la importancia de que las productoras y los productores están invitados a las actividades propuestas. El lenguaje no es neutral y lo que no se nombra no resulta obvio. Hablar de productoras y productores es un hecho inclusivo, y por ello es necesario hacer el ejercicio de visibilizar y reconocer a las mujeres rurales como parte de la población objetivo.

Por otro lado, si se espera la participación de mujeres, se deberá procurar un espacio y horario adecuado para sus hijos/as.

#### 4. DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

El Diagnóstico Participativo es un método para determinar, en conjunto con los miembros de la comunidad, qué actividades son necesarias y pueden apoyarse. Es fundamental que en esta etapa se haga especial hincapié en la división sexual del trabajo al interior de las familias, de manera tal que los resultados den cuenta de las actividades que realizan varones y mujeres, jóvenes y adultos al interior de la producción. Recordemos que en el diagnóstico deberán aparecer las diferencias e inequidades de acceso y control de los recursos productivos (tierra, maquinarias, herramientas, equipos, insumos, crédito), las inequidades entre varones y mujeres en las posibilidades de participación en la toma de decisiones (ya sea dentro de la finca o en las organizaciones), las dificultades de varones y mujeres para acceder a mercados, y a capacitación/formación. Esto significa que en el proceso de caracterización de problemas, tenemos que visualizar las inequidades de género y sus manifestaciones, a la par de los problemas productivos, de comercialización y acceso a mercados, de infraestructura y de acceso al agua.

Para reconocer la infraestructura y los recursos de una comunidad usamos el mapa de la comunidad (un recurso que se desarrolla en el capítulo metodológico), que nos permite evaluar cómo varones y mujeres acceden y controlan los recursos para la actividad productiva del proyecto.

Para indagar sobre los factores que limitan o facilitan la participación de productores y productoras, recogemos información complementaria a la que brinda el reloj de 24 horas, con el mapeo institucional<sup>7</sup> que además de describir a las organizaciones e instituciones de la zona, brinda información sobre la manera en que varones y mujeres participan en ellas y cómo son los procesos de gestión y de toma de decisiones.

No debemos perder de vista que estas actividades y metodologías permiten contar con información más precisa y fidedigna sobre la realidad en la que se pretende intervenir desde el rol de técnica o técnico. De este modo, se vuelve más eficiente la gestión de políticas públicas para el desarrollo rural.

#### 5. FORMULACIÓN DE LAS PROPUESTAS

Un buen diagnóstico es clave para la definición de los objetivos del proyecto. Si el objetivo está bien planteado, el proyecto va por el buen camino. Por eso, la redacción del objetivo es una labor que debe estar vinculada a todos los otros trabajos que venimos haciendo. Esto quiere decir que debe haber una relación directa entre el diagnóstico, el problema principal (sus causas y sus consecuencias) y el objetivo.

A partir de la descripción del objetivo, nos proponemos encarar los aspectos técnicos, económicos, comerciales y de gestión que nos permitirán alcanzar el objetivo propuesto. Es en esta instancia en la que debemos prestar especial atención para que las acciones propuestas tiendan a resolver las brechas de género detectadas en el diagnóstico.

A continuación se enumeran ejemplos que nos permiten identificar cómo incorporar el enfoque de género en la formulación de un proyecto, a partir del diagnóstico elaborado.



DIAGNÓSTICO		FORMULACIÓN DE PROYECTO
SITUACIÓN REAL	BRECHA DETECTADA EN EL DIAGNÓSTICO	ENFOQUE DE GÉNERO
Las mujeres están a cargo del tambo caprino.	Los varones reciben la AT, el crédito y la capacitación para el tambo caprino.	Las actividades de AT, crédito y capacitación para tambo caprino, se dirigirán principalmente a las mujeres productoras.
Las mujeres son las que venden la producción en ferias francas.	Los lugares y puestos de decisión y organización de las ferias francas están ocupados mayoritariamente por varones.	Actividades de capacitación para fortalecer la capacidad comercial y de negocios de las mujeres y alentar su participación en la gestión y puestos de decisión de las organizaciones.
Mujeres y varones participan de la producción de artesanías en cestería, en distintas tareas productivas. Las mujeres elaboran y los varones venden.	Se contempla sólo la participación de varones en el proyecto.	Identificando quién hace qué, se proponen actividades de AT y capacitación que involucren a quienes realizan las diferentes tareas.
Mujeres y varones participan de la producción y elaboración de miel.	Se identifica sólo la participación de los varones en la producción, invisibilizando el trabajo de las mujeres.	Se proponen acciones de discriminación positiva, para favorecer el acceso y control de los recursos financieros y de AT que ofrece el programa a las mujeres implicadas en la producción. Como por ejemplo, cuotas de participación obligatorias para varones y mujeres.
Sólo participan varones en las reuniones de la organización (que está integrada por varones y mujeres).	Las mujeres no toman decisiones junto a los varones, en la organización.	Se proponen acciones que prevean horarios, lugares y condiciones que favorezcan la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones de las organizaciones.

En resumen, para la identificación y formulación de proyectos productivos se deberá contar con una caracterización socio-cultural de las relaciones de género a nivel local y regional, que tenga en cuenta la participación de las mujeres en la producción y en las organizaciones locales y regionales, así como también la presencia

de jóvenes, de pueblos originarios y de otros grupos étnicos. De mismo modo, una caracterización de los sistemas de producción locales que señale potencialidades y falencias contribuye a delimitar objetivos y trazar cursos de acción capaces de obtener los resultados esperados.

**DISEÑAR PROYECTOS PARA MUJERES SOLAS, NO NECESARIAMENTE ES TENER PERSPECTIVA DE GÉNERO**

La mera elaboración de proyectos “sólo para mujeres” no garantiza el desarrollo de un enfoque de género. Se trata más bien de visibilizar a las mujeres y valorar su participación en la producción.

Otros aspectos a tener en cuenta en la formulación de proyectos:

- a. Los antecedentes de experiencias donde las mujeres han sido destinatarias de proyectos productivos que no son rentables, y realizar estudios de prefactibilidad y factibilidad de manera rigurosa. Recordemos que cuando las mujeres se involucran en proyectos productivos, generalmente aumenta su carga de trabajo (porque no dejan de hacer todas las tareas vinculadas a lo reproductivo), por lo tanto, si no mejora su situación económica, profundizamos aún más la inequidad.
- b. Que en las unidades familiares existen actividades a cargo de las mujeres que son consideradas de menor importancia porque generalmente son un complemento de los ingresos del hogar o están destinadas al autoconsumo. El aumento de la productividad de estas actividades, a través de la incorporación de innovaciones tecnológicas, puede incrementar los ingresos del hogar destinatario y/o contribuir a la seguridad alimentaria y al mejoramiento de los niveles de nutrición. A la vez, solucionar problemas relacionados con el bienestar de las familias es una motivación para una participación progresiva de las mujeres cuando recién se inicia un trabajo con perspectiva de género, además de mejorar la calidad de vida de las poblaciones pobres.
- c. Que los proyectos de desarrollo rural, para lograr modificaciones en el largo plazo, deben abordar de manera integral los problemas que afecten a la población rural. Por ejemplo, podríamos preguntarnos:

*¿pueden las mujeres rurales intensificar su actividad productiva dentro o fuera de la finca si no se trabaja también sobre los roles reproductivos en relación con los del resto de la familia? ¿En qué medida es posible alivianar la carga de trabajo doméstico en el*

*corto plazo dentro de éste proyecto productivo? ¿Existen tecnologías disponibles que puedan ahorrar trabajo doméstico? ¿Se ha pensado en actividades de capacitación y/o comunicación para todos los participantes del proyecto dirigidas a cuestionar las relaciones de género en pos de una mayor equidad? ¿Se han contemplado en el presupuesto del proyecto este tipo de actividades?*

Cualquier necesidad práctica que se plantee en un proyecto, sobre todo por parte de las mujeres - desde mejorar la eficiencia de la “cocina” hasta acceder al crédito para la producción - puede ser abordada desde un enfoque que refuerce los roles tradicionales y aumente la carga de trabajo de la mujer. Pero también puede ser abordada desde el enfoque de género, ayudando a la equidad y a nuevas formas de empoderamiento de varones y mujeres, sin que esto implique aumentar la jornada de trabajo femenina. En este proceso seguramente habrá que crear colectivamente nuevos valores, nuevas formas de actuar y de relacionarse.

42

**Apuntamos una serie de preguntas que sirven para saber si se está abordando una propuesta de trabajo con enfoque de género:**

¿Cuáles son los elementos del proyecto que favorecen el acceso y control de las mujeres a los recursos?

¿El proyecto tiene previstas actividades que favorezcan la participación equitativa de varones y mujeres? ¿Cuáles?

En base a la caracterización de la población y sus roles, ¿cuáles son las condiciones para que se amplíe la participación de las mujeres?

+ **Sumá tu pregunta**

## 6. EJECUCIÓN: ASISTENCIA TÉCNICA, CAPACITACIÓN Y SERVICIOS FINANCIEROS:

### 6.1 Asistencia técnica y capacitación

A lo largo de la ejecución de un proyecto productivo y en la preparación de las visitas a terreno, será necesario que el técnico y la técnica acuerden con el productor y la productora, el día y la hora de la recorrida técnica, favoreciendo y promoviendo la participación de ambos.

También deberán tener especial cuidado de **dirigirse a quien realiza la tarea**. Recordemos que cuando habilitamos la palabra de la mujer en su rol productivo, estamos promoviendo su empoderamiento y visibilización.

En este sentido, es importante que cuando los equipos técnicos estén integrados de manera mixta (por un técnico y una técnica), las productoras participen de las visitas y recorridas de AT.

No convocar a la productora a una recorrida técnica puede significar una pérdida de información clave para el proyecto. Si ellas están involucradas en la producción y no lo detectamos, el proyecto va a tener errores y dificultades de ejecución.

43

Organizar reuniones sólo de mujeres a veces nos coloca frente al riesgo de excluirlas de las decisiones, cuando lo que buscamos es promover prácticas para superar y revertir las inequidades de género.

Cuando se planifiquen actividades de capacitación, deberemos considerar que van a participar productores y productoras. Recordemos que los servicios del programa deben ser brindados a quienes realizan las tareas, por lo que se deberán tener en cuenta las mismas consideraciones que para la AT. Es decir, dado que algunas de las actividades productivas o comerciales son realizadas por las mujeres, habrá que considerar los tiempos que ellas destinan a tareas domésticas y del cuidado (para esto se puede utilizar la información generada con las dinámicas que se describen en el capítulo metodológico), y fijar junto a ellas los horarios más convenientes para realizar las actividades implicadas en el proyecto.

Por otro lado, si se espera la participación de las mujeres con sus hijos/as, debemos procurar un espacio y horario adecuado para la presencia de niños.

**Si durante la etapa de diseño y formulación hemos trabajado en la identificación de “quién realiza qué”, durante la etapa de ejecución les estaremos dando la posibilidad de participar en el proyecto.**

**6.2 Acceso al financiamiento:**

Las condiciones de vulnerabilidad, invisibilidad y desconocimiento que habitualmente enfrentan las mujeres rurales impactan sobre las posibilidades de acceso a recursos financieros. Las desigualdades en el acceso al financiamiento por cuestiones de género no son una característica distintiva de la agricultura familiar, dado que las asimetrías se encuentran presentes en los diferentes estratos sociales y ámbitos productivos.

44

Las productoras que requieren de recursos para sus actividades productivas se ven generalmente obligadas a recurrir a fuentes no formales de financiamiento. Es en el ámbito familiar, de amistades o vecinos donde las mujeres tienen mayor acceso a préstamos ocasionales de dinero, dado que las vinculaciones comerciales (y consecuentemente las posibilidades de acceder al financiamiento comercial) aún son llevadas a cabo por los varones de modo preponderante.

Habitualmente la lógica de los servicios financieros provistos por los programas están asociados más a la idea de otorgar el financiamiento al “titular” de la explotación y no particularmente a quienes componen la unidad familiar o al responsable de la actividad productiva. En algunos casos, el financiamiento para las mujeres se ha centrado en el subsidio de actividades de fortalecimiento del autoconsumo y no para inversión productiva, y por lo tanto acentúa su rol reproductivo por sobre el productivo. El modo en que se direcciona el financiamiento reviste crucial importancia. Hoy en día, el financiamiento disponible para mujeres se focaliza en financiar actividades domésticas y mayoritariamente mediante aportes no reembolsables.

**Es por esto que resulta imprescindible direccionar la asistencia financiera a quien efectivamente realice la tarea y difundir especialmente el servicio entre las mujeres, que no suelen ser tenidas en cuenta para estos aportes.**

**7. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y DE LAS ORGANIZACIONES**

Para las actividades que involucren el trabajo con cooperativas y asociaciones será necesario establecer cuotas que garanticen la participación equitativa de varones, mujeres, jóvenes y miembros de pueblos originarios (de existir dentro de la población), que deberán calcularse a partir de los resultados de la línea de base. Sin embargo, es importante aclarar que el mero establecimiento de cuotas de participación no alcanza para lograr una igualdad efectiva en la toma de decisiones; se trata de una medida de acción afirmativa que sólo dará resultados si está en el marco de un proyecto que en todas sus dimensiones contempla la perspectiva de género, y si es acompañada por un trabajo constante de sensibilización y acompañamiento por parte del técnico o técnica a cargo del proyecto.

**Las cuotas de participación son una herramienta que nos permite garantizar el cumplimiento de los mandatos para la equidad de género.**

45

En el siguiente cuadro, se muestra cómo se puede implementar el enfoque de género en la ejecución del proyecto.

SITUACIÓN ACTUAL		EJECUCIÓN DEL PROYECTO
SITUACIÓN REAL	BRECHA DE GÉNERO	ENFOQUE DE GÉNERO
Las mujeres manejan el tambo caprino.	En las visitas, los técnicos se dirigen con el productor a ver la finca. Las técnicas se quedan con las productoras, en una reunión aparte.	Técnico y técnica se reúnen con el productor y la productora para analizar la marcha del proyecto y a tomar decisiones.
Mujeres trabajan en la finca y venden la producción en ferias francas.	Sobrecarga de trabajo en las mujeres (reloj de 24 horas).	Técnico y técnica se reúnen con el productor y la productora para analizar la situación y reformular el trabajo productivo y reproductivo para tomar decisiones sobre cómo repartirlo de manera más equitativa.

Mujeres y varones participan de la producción hortícola.	En las reuniones y visitas técnicas, sólo participan los varones.	Identificando quién hace qué, los técnicos y técnicas convocan y se reúnen con el productor y la productora para analizar la marcha del proyecto y tomar decisiones.
Mujeres y varones participan de la producción y comercialización de artesanías.	Las mujeres se sienten menos protagonistas porque venden en sus casas mientras se encargan de las tareas domésticas, en tanto que los varones salen a recorrer ferias y mercados, y venden puerta a puerta o en puestos en la ruta.	El técnico o la técnica trabajan con la organización para que incorpore un lenguaje inclusivo, invitando a las productoras. Acordar con el productor y la productora, horarios, lugares y condiciones que favorezcan la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones de las organizaciones.
En una cooperativa citrícola de familias productoras, los miembros formales de la organización son los “jefes de familia”, en su mayoría varones.	Las mujeres y varones de las familias citricultoras trabajan a la par en sus fincas, pero solo son asociados a la cooperativa los varones (reconocidos socialmente como los “jefes”).	Los técnicos y técnicas se reúnen con los y las productores/as para analizar las restricciones formales y prácticas para la participación efectiva en la cooperativa.

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 8.1 Líneas de base

Para garantizar la participación equitativa podrá tomarse como referencia los resultados de la línea de base (si los hubiese), los cuales permitirán establecer cuotas de participación, tanto para mujeres como para jóvenes y pueblos originarios. Estas medidas de afirmación positiva deberán establecerse antes de la ejecución del proyecto de manera tal de asegurar una intervención eficiente.

Los datos de la población objetivo arrojados por la línea de base también nos permiten conocer cómo va evolucionando la marcha del proyecto en relación a la incorporación efectiva de mujeres, a través de la comparación con las evaluaciones de medio término y/o finales. El impacto de las acciones de un proyecto también tiene que poder ser medido en términos de género.

### 8.2 Indicadores de género

Los indicadores de género dan cuenta de los cambios o persistencias de la inequidad en las relaciones de género. Será necesario medir y conocer, además de la cantidad de mujeres y varones destinatarias/os de las actividades de los proyectos, los

cambios en la distribución del poder que las intervenciones de los equipos técnicos aportaron a realizar en el territorio, así como el aumento en el reconocimiento de las actividades de las productoras, la mejora en la asistencia técnica o la capacitación para productores/as.

En este sentido es importante realizar un seguimiento, además de utilizar indicadores cuantitativos (los que dan cuenta de las cantidades de varones y mujeres que acceden a los diferentes recursos y actividades del proyecto, cuáles son los recursos, cómo se emplean) e indicadores cualitativos, que den cuenta de los procesos, sus cualidades y su intensidad.

### Ejemplos de indicadores cuantitativos:

- Cantidad de mujeres y varones que accedieron al financiamiento para la compra de insumos para la producción hortícola de Entre Ríos.
- Porcentaje de miembros de la organización “Teleras de Majada Sud” diferenciado por sexo y en relación a los cargos de mayor jerarquía al interior de la organización.
- Cantidad de participantes diferenciado por sexo en relación al total de socios/as.

### Ejemplos de indicadores cualitativos:

- Participación de varones y mujeres en la asamblea de productores/as de la Cooperativa, expresado en la siguiente escala:
  1. intervención y participación de mujeres.
  2. roles de jerarquía ocupados por mujeres.
- Existencia de mecanismos que estimulen la participación de mujeres en las tareas de la organización

## RESULTADO

### FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES

Uno de los impactos esperados es el fortalecimiento de las organizaciones desde el enfoque de género. Más allá de la concreción de los objetivos específicos de un



proyecto, es fundamental contribuir con el sostenimiento de un tejido social y cultural más equitativo en términos de género. Si las organizaciones en las que participan hombres y mujeres se vuelven más justas en cuanto a la distribución de roles, funciones y recursos, se verán fortalecidas y, a la vez, volverán más fuertes a quienes las integran. Es importante destacar que en el trabajo rural, tal vez mucho más que en el trabajo dentro de otros ámbitos profesionales, los logros son siempre colectivos. Que haya espacio para hombres y para mujeres en equidad de condiciones contribuye a afianzar una mejor cultura de trabajo y de convivencia, y una mejor calidad de vida.



**Conclusiones finales:**  
**No hay desarrollo sustentable sin equidad de género.**

Abordar las desigualdades de género en el desarrollo rural no es una cuestión meramente reivindicativa o ética. Un modelo de desarrollo es equitativo y eficiente si satisface las diversas necesidades humanas en condiciones de igualdad de oportunidades y equidad de trato.

Para alcanzar un desarrollo equilibrado y productivo del país es imprescindible establecer condiciones de equidad de trato entre hombres y mujeres, desarrollando políticas de igualdad de oportunidades. Si asumimos que las relaciones de género son socialmente construidas y que son abiertamente desiguales para las mujeres, tenemos la obligación de aportar desde nuestros lugares para transformarlas y volverlas más justas. Así como recibimos la cultura, podemos transformarla y crear nuevas formas de vinculación, sin opresión y explotación para nadie.

**La situación de subordinación / opresión de las mujeres representa un obstáculo para el desarrollo rural territorial porque: limita los ingresos de la unidad familiar y su crecimiento económico, impacta sobre la reproducción del grupo familiar, afecta la sostenibilidad de los recursos naturales e interfiere en la adopción de innovaciones tecnológicas. Esto es, generar más pobreza, exclusión y malestar social.**

En este cuadro proponemos un ayuda memoria para el trabajo cotidiando con enfoque de género de técnicos y técnicas.



## EL MARCO LEGAL

La Argentina ha incorporado una serie de leyes y regulaciones que buscan promover y garantizar la igualdad entre mujeres y varones, así como también normar prácticas para alcanzar esa igualdad en los distintos ámbitos sociales y políticos. El compromiso legislativo con la igualdad de género se expresa en leyes que garanticen la participación en cargos representativos; leyes vinculadas con la protección contra la violencia; con los derechos sexuales y reproductivos; en la legislación laboral y en la definición de la identidad de género.

Es importante señalar que desde 1994 la Constitución Nacional incorpora el derecho internacional de los derechos humanos (art. 75 inc. 22) y consagra el derecho a la igualdad de las mujeres, a través de la adhesión a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la norma internacional más importante en términos de equidad de género.

Particularmente, el artículo 14 de la CEDAW, reconoce los derechos y la especificidad de la problemática de las mujeres rurales: “Los Estados partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeñan en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales”.

En igual sentido, la Argentina sancionó en 2009 la Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Sus objetivos principales son promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida, garantizar el derecho de las mujeres a una vida sin violencia, la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres, entre otros, desarrollando políticas públicas de carácter institucional sobre violencia contra las mujeres.

Este marco legal da cuenta del esfuerzo que debemos hacer todos y todas (y fundamentalmente por ser parte de los organismos públicos estatales) por generar las condiciones de equidad que garanticen la igualdad y la eliminación de cualquier forma de discriminación contra las mujeres.

#3

#3

Guía de herramientas metodológicas

## Guía de herramientas metodológicas

En este capítulo ponemos a disposición una serie de instrumentos y herramientas metodológicas que proponen un modo de obtener información relevante en el campo. Se trata de una serie de dinámicas para trabajar con los productores y productoras con el objetivo de analizar los roles de género. Como dijimos anteriormente, es frecuente que las tareas de las mujeres estén invisibilizadas y que esa condición se refuerce con una lectura de la información errónea. Por supuesto, estas herramientas por sí solas no generan ningún cambio. La capacidad de los y las técnicas para abordar el campo es fundamental: la mirada experta de quien interviene en el campo es imprescindible para lograr información que alimente mejoras en los proyectos.

En el caso de las dinámicas que se presentan aquí, el rol del equipo técnico será el de facilitar, promover y crear condiciones grupales y comunicacionales para que se debata, reflexione, procese y opere hacia un cambio en las relaciones sociales, económicas, productivas y políticas, y que introduzca en la vida diaria la equidad de género.

Para poder cumplir esta función, debemos reconocer que el contexto en el cual nos toca actuar está atravesado y determinado por características personales, organizacionales, institucionales, culturales y socio-económicas. Debemos entender, además, que en los procesos de intervención, nos encontramos permanentemente con factores que actúan abriendo u obturando el camino hacia el cambio; esto incluye las configuraciones ideológicas, religiosas, ancestrales y los prejuicios.

### ALGUNOS ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN TODA INTERVENCIÓN

- a. En el medio rural nos encontramos con productoras y productores que realizan actividades económicas, algunas (las de los varones) más reconocidas y valoradas cultural y económicamente que otras (las de las mujeres).
- b. Esa diferencia de valoración y reconocimiento forma parte de lo que llamamos “brechas de género”.

c. Los programas de desarrollo rural tienen como objetivo intervenir para erradicar las brechas de género y los equipos técnicos somos los encargados de poner en práctica dicho objetivo.

d. Las relaciones de género nos atraviesan a todos y todas tanto en nuestra vida privada como en la pública. Específicamente en nuestro trabajo, podemos ser parte de estos conflictos, ya sea porque se produzcan entre técnicos y técnicas, o en nuestro vínculo con los productores y las productoras.

e. Las características culturales de las relaciones de género hablan de procesos de cambio que serán largos y conflictivos, mientras que los programas y proyectos en los que trabajamos tienen tiempos acotados y más restringidos.

## I.- DINÁMICAS PARA LA SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL TEMA GÉNERO:

### **DINÁMICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE ROLES FEMENINOS Y MASCULINOS**



**OBJETIVO:**

Reflexionar acerca del carácter natural o cultural de las características y actividades consideradas como masculinas y femeninas



**TIEMPO: 30´**

Esta dinámica requiere una sala donde pueda organizarse una reunión grupal, con sillas que puedan moverse, papeles en blanco – pueden ser tarjetas u hojas – y marcadores. También debe haber un tablero, pizarrón, rotafolio o lámina grande donde hacer un trabajo colectivo.

#### > CONSIGNAS

1. En forma individual escribir en tarjetas las características (actitudes, comportamientos, formas de pensar, etc.) y actividades que considera propias de las mujeres y de los varones que nacieron, crecieron y aún viven y trabajan en zonas rurales. Se debe escribir una característica o actividad por tarjeta.
2. Armar en el tablero dos columnas: una para lo relacionado con los varones y otra para lo relacionado con las mujeres. Fijar en ellas las tarjetas. Descartar las que se repiten.
3. Conformar grupos y analizar el tablero para identificar si alguna de las características o actividades presentadas no corresponden definitivamente a varones o mujeres. Señalarlas con un círculo.
4. Debatir acerca de cuáles de esas características consideran atributos culturales y cuáles naturales; ¿cuáles son derivados del sexo biológico?

 RECOMENDACIONES PARA LA COORDINACIÓN:

1. Favorecer la comprensión del carácter no natural de los géneros a través del análisis comparativo de las actividades de varones y mujeres.
2. Motivar la identificación de similitudes y diferencias intragénero a partir de diferencias sociales.

**DINÁMICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES Y RESTRICCIONES DERIVADAS DE LOS ROLES ASIGNADOS**



**OBJETIVO:**

Analizar el grado de participación de mujeres y varones en los diferentes ámbitos de interacción (productivo, reproductivo, político, comunitario y cultural).  
Reflexionar acerca de las oportunidades y restricciones para varones y mujeres, derivadas de los roles asignados.



**TIEMPO: 30´**

**DESARROLLO**

Separar en los mismos grupos de la dinámica anterior.

**> CONSIGNAS**

1. Reagrupar las tarjetas de actividades y características según se considere su vinculación a los ámbitos productivo, reproductivo, político, cultural y comunitario.
2. Identificar los ámbitos por lo que más circulan las mujeres y aquellos por donde más circulan los varones.
3. Debatir acerca de la valoración social asignada a los diferentes ámbitos.
4. Identificar oportunidades y restricciones para varones y mujeres derivadas de su participación en los diferentes ámbitos y actividades asignadas.



Recomendaciones para la coordinación:

1. Motivar la reflexión en torno al diferente valor y prestigio de los ámbitos de actuación asignados tradicionalmente a varones y mujeres.
2. Motivar el análisis de su impacto diferencial en las posibilidades de acceso y control de los recursos del desarrollo.

### **DINÁMICA “DIFERENCIAS ENTRE VARONES Y MUJERES; ROLES Y MANDATOS DE GÉNERO”**



#### **OBJETIVO:**

Diferenciar las características biológicas de las culturales en varones y mujeres, enfatizando en las características atribuidas a técnicas y técnicos, y a mujeres y varones que participan de organizaciones/proyectos en el ámbito rural.



#### **TIEMPO: 45 – 60 ´**

Esta dinámica requiere una sala donde pueda organizarse una reunión grupal, con sillas que puedan moverse, uno o dos afiches y marcadores.

#### **> CONSIGNAS**

1. La coordinación propone al grupo que se identifiquen características que se atribuyen a mujeres y varones y las anote en un afiche, en dos columnas.
2. Se le solicita al grupo que identifique cuáles de esas características son culturales y cuáles biológicas.
3. Se indaga junto al grupo si conocen personas de ambos sexos que no respondan a los atributos típicos señalados.
4. Se reflexiona en conjunto sobre las consecuencias que puede traer manejarse con estereotipos referidos a cómo son los varones y las mujeres. Valorar si la mayor parte de los atributos son culturales y la posibilidad de cambio.

### **VARIACIÓN DE LA ACTIVIDAD ANTERIOR (PARA COMPLEMENTAR SEGÚN EL NIVEL DE SENSIBILIZACIÓN PERCIBIDO EN LOS GRUPOS)**



#### **OBJETIVO:**

Diferenciar las características biológicas de las culturales en varones y mujeres y los mandatos que de ellas se derivan.

Se aconseja llevar las frases escritas en cartulinas y leerlas en voz alta.

**> CONSIGNA**

Se comparten en conjunto las siguientes afirmaciones, solicitándoles a los participantes que manifiesten si están “de acuerdo” o “en desacuerdo”, justificando la respuesta.

- “La naturaleza biológica hace a las mujeres más capaces que a los varones para la crianza, educación y cuidado de los hijos.”
- “En la crianza del varón deben prevalecer la fortaleza, la seguridad, la agresividad, mientras que en las mujeres deben expresarse la ternura, la emotividad, la solidaridad.”
- “Las mujeres tienen más capacidad para organizar aspectos referidos a las labores domésticas, mientras que los varones pueden desenvolverse mejor en el mundo del trabajo.”
- “Muchas veces cuestionar los roles de varones y mujeres va en contra de las costumbres de una comunidad. Cuestionarlos es un avasallamiento cultural y no debe permitirse.”
- “Todo lo que ocurre en la familia es un secreto, no debe compartirse con otros y se soluciona al interior de cada familia.”
- “En el campo educativo, hay algunas carreras más adecuadas para los varones y otras para las mujeres.”
- “Las diferentes oportunidades que varones y mujeres tienen en el mercado de trabajo, salariales o no, se deben a la falta de formación de ellas, lo que ocasiona su baja productividad o su escasa competitividad.”
- “Las mujeres tienen las mismas posibilidades que los varones para ocupar cargos de jerarquía y responsabilidad en las empresas y en la política.”
- “Las mujeres no progresan por falta de ganas y de confianza en sí mismas.”
- “No es bueno enseñar a los hijos varones las tareas domésticas porque se pueden generar inclinaciones en sus comportamientos futuros.”
- “La política no es compatible con las obligaciones familiares de las mujeres.”

- “Una mujer sólo se siente realmente mujer cuando es madre.”
- “En los diagnósticos de los proyectos, las mujeres siempre plantean preocupaciones sobre la alimentación, la educación y la salud porque sobre ellas recae el cuidado y bienestar de la familia. Pero ellas tienen además otras necesidades igualmente urgentes e importantes.”
- “Un proyecto de desarrollo rural con perspectiva de género es aquél que permite mejorar el rendimiento productivo de las tareas desarrolladas por mujeres, pero el desarrollo rural no tiene pertinencia en el ámbito doméstico-reproductivo.”
- “Trabajar en grupos diferenciados por género da lugar a la discriminación y a la fractura dentro de la organización.”
- “Una organización con un porcentaje del 50% de participación femenina es una organización con equidad de género.”
- “Para alivianar la carga de trabajo doméstico de las mujeres basta con capacitarlas en tareas productivas y que se inserten en los mercados de trabajo.”
- “Una verdadera transformación social implica necesariamente una transformación de las relaciones de género.”



## II.-ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MEDIO RURAL:

### **DINÁMICA: APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MEDIO RURAL**



**OBJETIVO:**

Generar un primer nivel de análisis acerca del enfoque de género en programas y proyectos y en las políticas públicas.



**TIEMPO:**

Dinámica sin tiempo preestablecido.

Aplicar los conceptos centrales de la perspectiva de género, condición y posición, necesidades prácticas y estratégicas de género, acceso y control de los recursos y participación, en un ejemplo de proyecto.

**DESARROLLO:**

Conformar grupos que analicen diferentes ejemplos.

**> CONSIGNAS:**

1. En la identificación de las causas del problema, ¿consideran que se tuvo en cuenta el componente de género? Si no ha sido considerado, ¿qué aspectos vinculados a las relaciones de género permitirían explicar mejor la situación?
2. ¿El problema que pretende resolver el programa/proyecto, es un problema de género? ¿Qué modificaciones haría en su formulación/implementación? ¿Afectan por igual a varones y mujeres?
3. ¿Consideran que el programa/proyecto atiende a las necesidades prácticas y estratégicas de género? En las actividades planteadas, ¿se tiene en cuenta el tema género?
4. ¿Cuáles son los recursos que genera? ¿Promueven el acceso y control de los recursos? ¿Se han tenido en cuenta posibles impactos diferenciales entre varones y mujeres?

El proyecto, ¿favorece la participación equitativa entre varones y mujeres? Justifique.

### III. -PLANIFICACIÓN Y FORMULACIÓN DE PROYECTOS:

#### **DINÁMICAS PARA EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO PRODUCTIVO DE LAS MUJERES:**

#### **DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO. ¿QUIÉN HACE QUÉ? / USO DEL TIEMPO**



#### **OBJETIVO**

Desarrollar un conocimiento mutuo entre varones y mujeres sobre el aporte real de la mujer al trabajo productivo. Sirve como disparador para debatir y cuestionar la idea de que la mujer en la chacra “ayuda”. Por otro lado pone el ojo sobre el trabajo doméstico realizado por las mujeres, contabilizando el tiempo que se le dedica al mismo.



#### **TIEMPO 1 HORA.**

El ejercicio puede servir como disparador del reconocimiento de la cantidad de trabajo realizado por unos y otras.

#### **> OPCIÓN 1. CONSIGNAS**

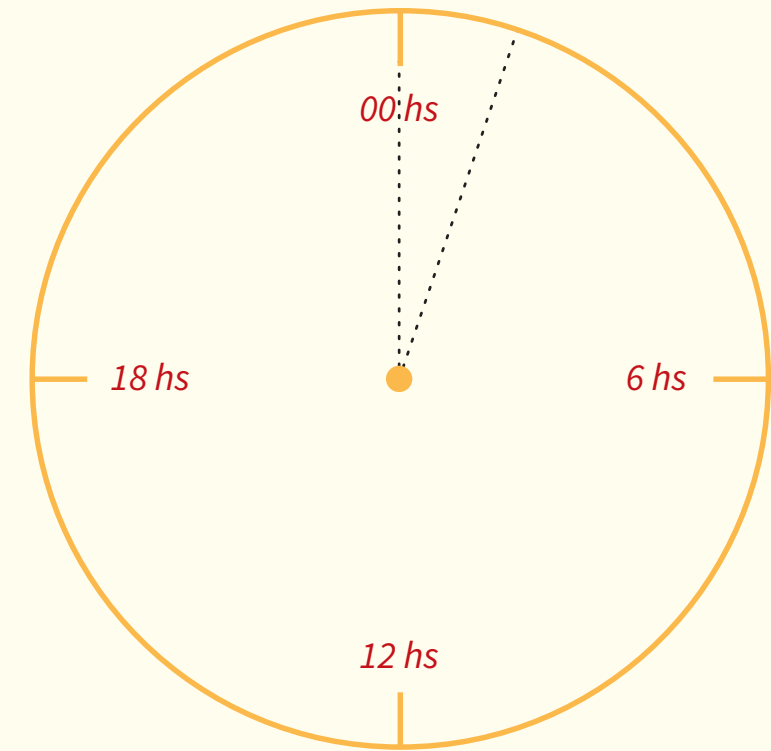
1. Cada participante realiza su propio cuadro de tareas.
2. Establecer, en una escala de 24 horas, las distintas actividades que realizan las mujeres y los varones. Preguntar a cada uno/a la hora a la que se levantan, y a partir de allí enumerar qué tareas realizan sin omitir ninguna, registrando también la hora a la que la realizan, hasta llegar a la hora en que se acuestan a la noche.
3. Una vez culminada la actividad, se procede a calcular las horas trabajadas y reconocer la diversidad de tareas realizadas a lo largo de todo el día.

HORA	TAREA	RECIBE AYUDA DE				
		Esposo/a	hijas	hijos	niños	Otro/a

**> OPCIÓN 2. CONSIGNAS**

Metodología: Cada participante realiza su propio reloj de 24 hs.

- Establecer, en una escala de 24 horas, las distintas actividades que realiza cada uno en un “día típico”, marcando cada actividad con un color distinto. Comenzar por marcar la hora a la que se despiertan, y a partir de allí enumerar qué tareas realizan sin omitir ninguna, registrando siempre en qué momento del día la realizan, hasta llegar a la hora en que se acuestan a la noche, cubriendo con actividades el reloj de las 24 hs diarias. Diferenciar las actividades que se realizan de manera individual, de las que se realizan en conjunto con otras personas, identificando con quiénes se realizan estas últimas.
- Una vez culminada la actividad, se procede a calcular las horas trabajadas y reconocer la diversidad de tareas realizadas a lo largo de todo un día.



**i!** Al momento de realizar el diagnóstico, en los casos de grupos que aún no han alcanzado una participación equitativa de ambos géneros, se recomienda trabajar en grupos diferenciados de varones y de mujeres, para posteriormente consolidar una caracterización de problemas que contemple ambas perspectivas.

### DINÁMICA DEL CALENDARIO ANUAL



#### OBJETIVO:

Generar información sobre la división del trabajo y las responsabilidades al interior de las familias, en relación con los sistemas productivos y el manejo de los recursos. Permite a los participantes situar sus actividades productivas y reproductivas a lo largo del año.

#### > CONSIGNAS:

**1.** Se le pide a los y las participantes describir las actividades de todos los miembros: hombres, mujeres y niños(as). Para facilitar la elaboración del calendario, se divide el análisis en: actividades productivas, reproductivas y trabajos comunitarios. Las actividades productivas incluyen: las agrícolas, pecuarias, forestales, artesanales, comerciales, participación en organizaciones y en la vida pública, y otras actividades en que participe la familia.

**2.** Se les pedirá a las y los participantes precisar las fechas y los períodos de sus actividades más usuales, indicando aquellas que son:

- Permanentes: se realizan en forma continua durante todo el año.
- Esporádicas: se realizan durante determinados períodos del año.
- Intensivas: requieren la participación de todos o la mayoría de miembros de la unidad familiar o eventualmente trabajo asalariado.



#### RECOMENDACIONES PARA LA COORDINACIÓN:

-Diferenciar claramente las tareas que realizan los varones adultos, las mujeres adultas, las niñas y los niños, utilizando símbolos como por ejemplo "X" para las actividades realizadas por los varones y "0" para las realizadas por las mujeres. Y líneas, por ejemplo para actividades esporádicas: - - - - -, y para permanentes, una continua.

ACTIVIDADES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
<b>AGRICULTURA</b>												
<b>1. CULTIVOS ANUALES</b>												
preparación del suelo												
siembra												
desmalezado												
tratamiento sanitario												
cosecha												
comercialización												
<b>2. CULTIVOS PERENNES</b>												
siembra												
tratamientos sanitario												
cosecha												
<b>GANADERÍA</b>												
<b>1. BOVINOS</b>												
servicio												
tacto												
sanidad												
partos												
destete												
alimentación												
<b>2. OVINOS</b>												
parición												
esquila												
<b>TRABAJO DOMÉSTICO</b>												
cocinar												
limpiar												
cuidar ancianos												
cuidar niños												
coser												
carrear leña												
acarrear agua												

72

## DINÁMICAS PARA IDENTIFICAR EL ACCESO, USO Y CONTROL DE LOS RECURSOS Y BENEFICIOS

### Cuadro de uso y control de los recursos



**OBJETIVO:**

Establecer quién tiene acceso y control de los recursos para la producción, a los productos del trabajo de la familia, y cómo se toman las decisiones al respecto.



**TIEMPO:**

1 - 2 horas

### > DESARROLLO

Se trabaja con el grupo familiar. Acordar los recursos que se van a discutir. Se describen los recursos y para cada uno de los usos indicados, se pregunta a cada miembro del hogar:

*¿Quién decide el uso que se le da a cada uno de los recursos? ¿Quién los utiliza? ¿Quién decide las ventas? ¿Quién decide cómo se gasta el dinero?*

Las respuestas se registran en la matriz. Si hay contradicciones el facilitador, fomenta la discusión para aclarar.

Por último se revisa entre todos y todas la matriz y se sacan conclusiones.

73

RECURSOS	ACCESO		CONTROL	
	mujer	varón	mujer	varón
<b>RECURSO</b>				
Tierra				
Tiempo				
Agua				
Capital				
Animales				
Herramientas				
Capacidades				
Conocimiento				
Insumos				
<b>MOVILIDAD</b>				
Al trabajo				
Mercado de insumos				
Hacia el mercado				
A las compras				
A organizaciones				
<b>SERVICIOS</b>				
Técnicos				
Financieros				
Educación				
Salud				
Transporte				
Asesoramiento				
Tel/Luz/Agua				

RECURSOS	ACCESO		CONTROL	
	mujer	varón	mujer	varón
<b>BENEFICIOS</b>				
Productos				
Ingresos x vtas.				
Ingresos ANSES				
Poder, prestigio, es-tatus				
Tiempo libre				
Autoestima				

### MAPA DE LA COMUNIDAD



**OBJETIVO:**

Describir la infraestructura y la base de los recursos naturales de la comunidad. Identificar quién tiene acceso a qué recurso y quién controla cada uno.



**TIEMPO:**

40 minutos

Esta es una actividad para realizar con los y las integrantes de alguna organización con la que se trabaje habitualmente. Requiere de un espacio para el trabajo grupal, papel afiche y marcadores.

**> DESARROLLO:**

Los integrantes de la organización / comunidad, la dibujan sobre papel afiche, indicando con qué recursos e infraestructura cuentan, de quién es, quién los usa, y quién los decide.



**Recomendaciones para la coordinación**

Se deberá promover la discusión sobre las oportunidades reales que tienen varones y mujeres para acceder a los recursos, usarlos y decidir sobre ellos.

### **DINÁMICAS PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA COMUNIDAD / ORGANIZACIÓN:**

#### **Mapa institucional**



**OBJETIVO:**

Identificar todos los organismos que intervienen en el ámbito de desarrollo de la organización y la importancia que hombres y mujeres les otorgan.



**TIEMPO:**

1 hora

#### **DESARROLLO:**

- Se forman subgrupos de trabajo y se les pide que enumeren cuáles son las instituciones que trabajan con la comunidad.
- Posteriormente, se les pide que ordenen a las instituciones según su importancia y su aporte a la comunidad. Es fundamental lograr reconocer qué instituciones son las más importantes de acuerdo con la opinión de la gente y cuáles cuentan con el respeto y la confianza de la comunidad. Para ello se puede indicar que usen círculos de mayor a menor para señalar mayor o menor importancia. Para ello se puede entregar a cada grupo una serie de círculos de papel o cartulina de diferentes tamaños o bien pedir que encierren los nombres en círculos de distintos tamaños.
- Luego, se les pide que indiquen cómo se relacionan esas instituciones entre ellas.
- Por último, se les pide que indiquen la manera en que varones y mujeres participan en la toma de decisiones en esas instituciones, y los lugares y sitios por donde ellos y ellas transitan.



#### **Recomendaciones para la coordinación:**

Deberá promover la discusión sobre las oportunidades reales que tienen varones y mujeres para participar en la toma de decisiones en las organizaciones, así como en la vida pública de la comunidad.



### CARTOGRAFÍA MENTAL



**OBJETIVO:**

A diferencia del mapa institucional, los mapas mentales permiten reconocer la construcción mental que las distintas personas hacen de los espacios y las significaciones que les otorgan a los mismos. Es decir, permite relevar el espacio representado.



**TIEMPO:**

30 minutos

#### > METODOLOGÍA

Se les pide a las personas que dibujen el espacio común a su manera, distinguiendo zonas de encuentro, de actividad cultural, lugares prohibidos, zonas de concentración de poder, lugares de transgresión, etc. Esto nos ayuda a relevar los significados de ese espacio o institución.



**Recomendaciones para la coordinación:**

En el caso de nuestra entrada en instituciones, organizaciones o redes, es interesante confrontar los afiches, y señalar las diferencias entre los que produjeron los referentes o autoridades de la organización, con el que producen los integrantes varones y “las integrantes mujeres”.

## IV -LOS SIGNIFICADOS SOBRE LOS OTROS Y OTRAS Y SOBRE NOSOTROS:

### SILUETAS HUMANAS:



**OBJETIVO:**

Analizar los significados sobre los otros, las otras y sobre nosotros mismos como actores dentro de diferentes estructuras.



**TIEMPO:**

30 minutos

**> DESARROLLO:**

Divididos en grupos, solicitamos que dibujen la figura de un varón y una mujer, indicando qué tienen en la cabeza, qué tiene en los brazos, en las manos, en el corazón, en la panza, en el sexo, en las piernas, en los pies.

Este ejercicio, sirve también para trabajar con grupos de extensionistas o líderes de organizaciones y pedirles, por ejemplo, que:

- un grupo trabaje la silueta del extensionista visto por los campesinos / productores.
- otro, el extensionista visto por el Estado.
- otro que trabaje la silueta del extensionista visto por la comunidad en general.
- finalmente, el extensionista según lo ven otros extensionistas.

### EL FOTOMONTAJE O “COLLAGE”: LOS SIGNIFICADOS EN LA ORGANIZACIÓN DE IMÁGENES

El fotomontaje es una forma de expresión de ideas, opiniones y significados a través de imágenes. En este caso, proponemos trabajar con fotografías publicadas en revistas o periódicos. Para realizar este ejercicio, es necesario contar con revistas y/o periódicos viejos, tijeras, papel afiche y cola de pegar. El o la coordinadora del grupo propondrá algunas consignas (abajo se detallan algunos ejemplos) y en base a éstas se les pedirá que elijan fotografías de la revista que se relacionen con la consigna y que armen un *collage* en un papel afiche.

Esta dinámica suele ser interesante para trabajar oposiciones, por ejemplo:

- la participación de las mujeres en las organizaciones y la participación de los varones en las organizaciones;
- la comunidad de antes y la comunidad de ahora;
- los/as productores/as de antes y los/as productores/as de ahora;
- los saberes en el trabajo y los saberes en la vida doméstica;
- los saberes de los varones y los saberes de las mujeres;
- los saberes de las/los productoras/es y los saberes los/as extensionistas.

Pero también para representar a través de imágenes conflictos que se presentan en el trabajo de extensión, por ejemplo los señalados en las tensiones:

- las relaciones de poder entre varones y mujeres;
- las identidades, tradiciones y los roles asignados a varones y mujeres;
- el impacto tecnológico en la vida de varones y mujeres;
- el agua y los problemas ambientales y sus efectos en el trabajo de varones y mujeres;
- los saberes de los productores y los saberes de las productoras.

**Se sugiere trabajar las consignas de a una.**

**i!** Recomendaciones para la coordinación:  
Es importante no forzar para que los y las participantes discutan y trabajen un problema que nosotros percibimos (por ejemplo, violencia de género) pero que quizás no se corresponde con las percepciones de ellos y ellas.  
El desafío es pensar cómo formular estas consignas, buscando que la actividad se conecte con las experiencias, vivencias, gustos y usos culturales.

**> EL CONSENSO:**

Una vez que se discutieron y comentaron los fotomontajes construidos por los grupos, se procede a buscar un consenso entre todos y todas.

Proponemos estos pasos para trabajar la construcción de consensos:

1. Preguntar a cada miembro del grupo qué piensa sobre la situación que se plantea y por qué;
2. sistematizar los dichos en la discusión para la puesta en común;
3. Identificar las discrepancias entre las diferentes opiniones;
4. Identificar similitudes y diferencias entre los distintos puntos de vista del grupo;
5. Fomentar el deseo de escuchar activamente otras opiniones y colaborar;
6. Promover la modificación de los puntos de vista originales si hay razones convincentes planteadas por integrantes del grupo;
7. No adoptar una actitud defensiva y evitar discusiones emocionales;
8. Ver los aspectos positivos y negativos o las consecuencias de cada planteamiento;
9. Asegurarnos de que todos los miembros del grupo participen de la discusión;
10. Llegar al acuerdo y tomar una decisión.

**A MODO DE CIERRE:**

Con estas dinámicas intentamos proponer una serie de ejercicios para poder discutir y conversar en las comunidades y en las familias sobre los roles y los espacios que ocupan las mujeres y los hombres en los ámbitos públicos y privados. El objetivo es poder comprender e internalizar que es posible construir modos de convivencia más igualitarios.

Como ya señalamos, el rol de los y las técnicas es fundamental para conocer las dinámicas que se dan en las distintas comunidades. Todas las notas de campo que puedan tomar son un componente fundamental para profundizar el trabajo de integración del enfoque de género para el desarrollo rural.

Los y las invitamos, entonces, a cerrar esta guía con un ejercicio de reflexión:

En la siguiente hoja en blanco, apunten algunas ideas sobre cómo son las comunidades en las que trabajan en cuanto a los roles de género, teniendo en cuenta las tensiones que señalamos en la guía.

Dejamos una última hoja en blanco para que luego del trabajo con las comunidades apunten qué aspectos creen que cambiaron a partir de la implementación de algunas de las dinámicas.

*Esperamos que disfruten.*

#### Bibliografía

Aguilar L, Briceño G, Valenciano I (1999) *Quién busca... encuentra*: elaborando diagnósticos participativos con enfoque de género. Módulo 2. Fundación Arias para la paz y el progreso humano. Costa Rica

Canedo M E, Ranaboldo C (1999) *La dimensión de género en los servicios de asistencia técnica privada*, Guía metodológica, FIDA-UNEPCA-PROSAT-PRODESIB-CAF, La Paz.

Comelli M, García Guerreiro L, (2007) Ponencia: *Nuevas estrategias económicas y construcción de subjetividades políticas. Reflexiones desde una perspectiva de género a partir del caso de las ferias francias de Misiones, Argentina*. XXVII Latin Americas Studies Association Congress, Montreal, Canadá.

Díaz, Ma Edelmira (2010) *Criterios de evaluación de proyectos con enfoque de mujer -género: una propuesta participativa*, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca, Serie de estudios e investigaciones n 26, Buenos Aires.

Espino Alma (coord.) s/f América Latina: *equidad de género, comercio internacional y desarrollo. Manual de capacitación*. Red internacional de género y comercio. España.

Fassaert, C (2000) *Diagnóstico participativo con enfoque de género*, Revista Agroforestería en las Américas Vol 7 N° 25, Lima.

Fernández J, Fernández S, Tojo Liliana (1995) *¿Cómo hacemos para lograrlo?* Manual de capacitación para la planificación con perspectiva de género, UNICEF Argentina, Buenos Aires.

Fernández J, Fernández S (2011) *Módulo 1: género y política*. Colección GenerAR Formación. Consejo Nacional de las Mujeres, PNUD, Argentina.

Ferro S L (2013) *Género y propiedad rural: República Argentina*, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca, Unidad para el Cambio Rural, 2º Ed. Buenos Aires

Ferro S L (2011) *La tierra en Sudamérica en Desarrollo Rural Exploraciones 8*, Instituto para el desarrollo rural der Sudamérica (IPDRS), Argentina.

FIDA (1999) Estudio de caso: *Estrategia para operacionalizar el enfoque de género y equidad en el proyecto de desarrollo rural en la región central El Salvador, Chile*.

FIDA (2000) *Un enfoque del FIDA para la incorporación de los aspectos de género, la experiencia de la División de América Latina y el Caribe*, Roma.

FIDA (2004) *Indicadores de género. Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA en América Latina y el Caribe*. FIDA, PREVAL, PROGENERO, Lima.

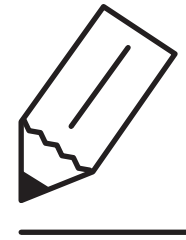
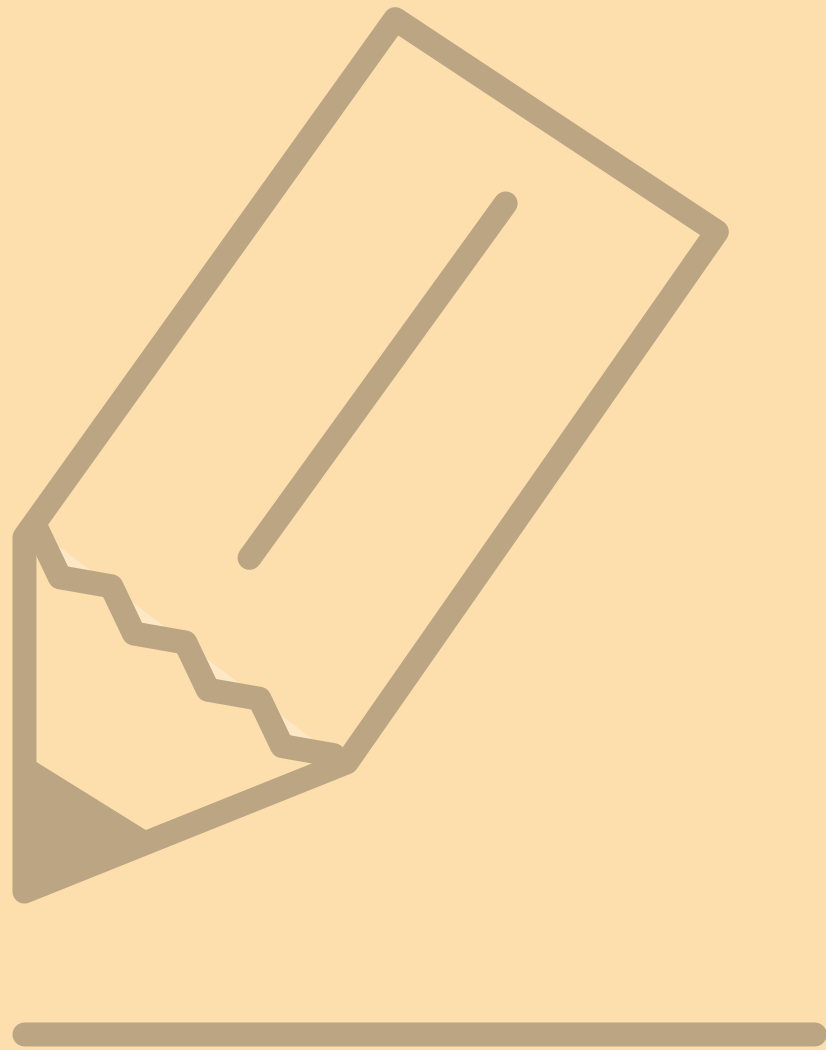
Geilfus F (1989) *80 herramientas para el desarrollo participativo*, IICA, San Salvador  
Latuada M; Marquez S, Neme J (2012) *Desarrollo rural y política: Argentina desde una perspectiva de gestión*, Fundación CICCUS, Buenos Aires.

Morelli D M (2003) *Agricultura familiar, cuaderno de estudio*, INESC, Brasilia.

Rodriguez A (2008) *Genero y división del trabajo en la producción agropecuaria. Las mujeres y la preservación de la soberanía alimentaria*. Módulo III del Taller: "Integración Regional, Comercio y Agricultura Familiar. Proyecto de capacitación con perspectiva de género a mujeres rurales en países del MERCOSUR" realizado los días 28 y 29 de abril de 2008 en la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe, Argentina.

Sturzinger, U; Bustamante, B (s/fecha) *Con hombres y mujeres. Propuesta de una metodología práctica para incorporar el enfoque de género en proyectos de desarrollo*.

Vega M, Molina R (1987) *Comisión Nacional Campesina de Chile*. Cuadernillos de formación de la Comisión Femenina.



**Materiales  
y hojas para trabajar**





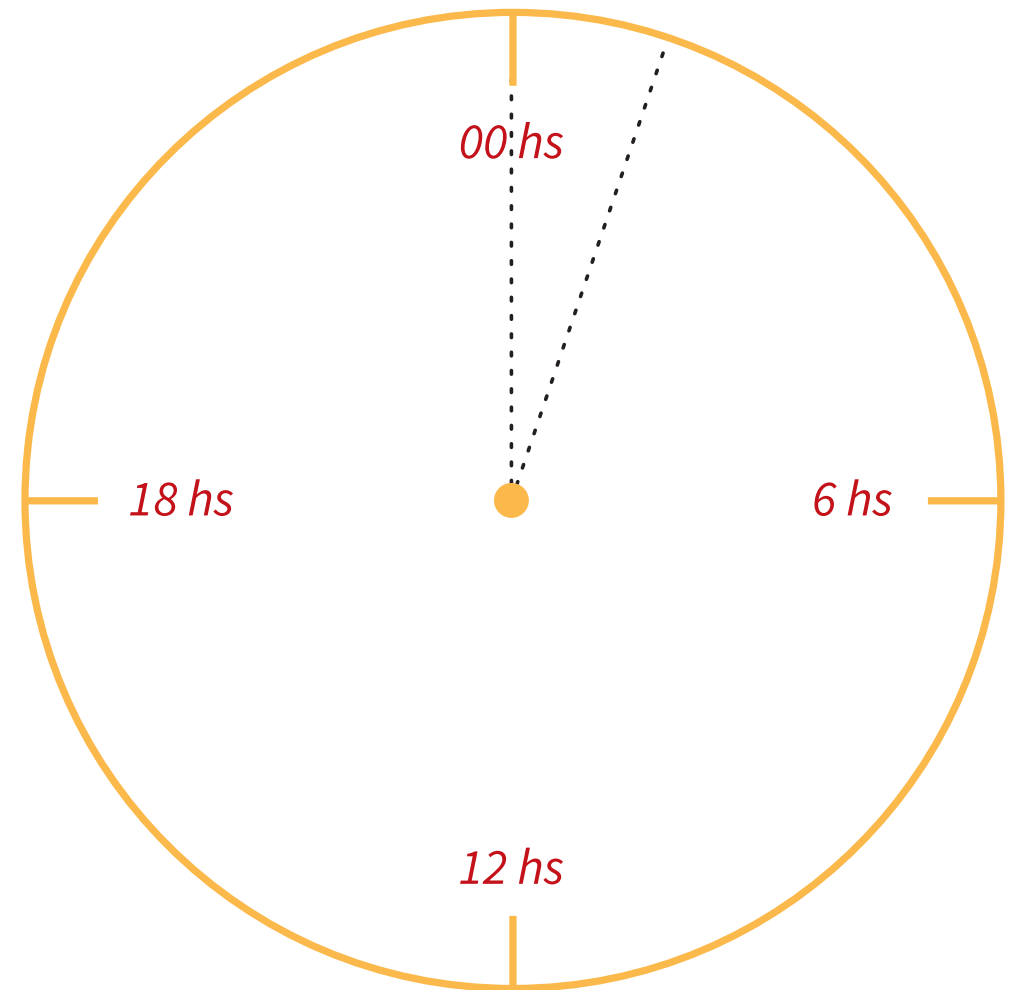






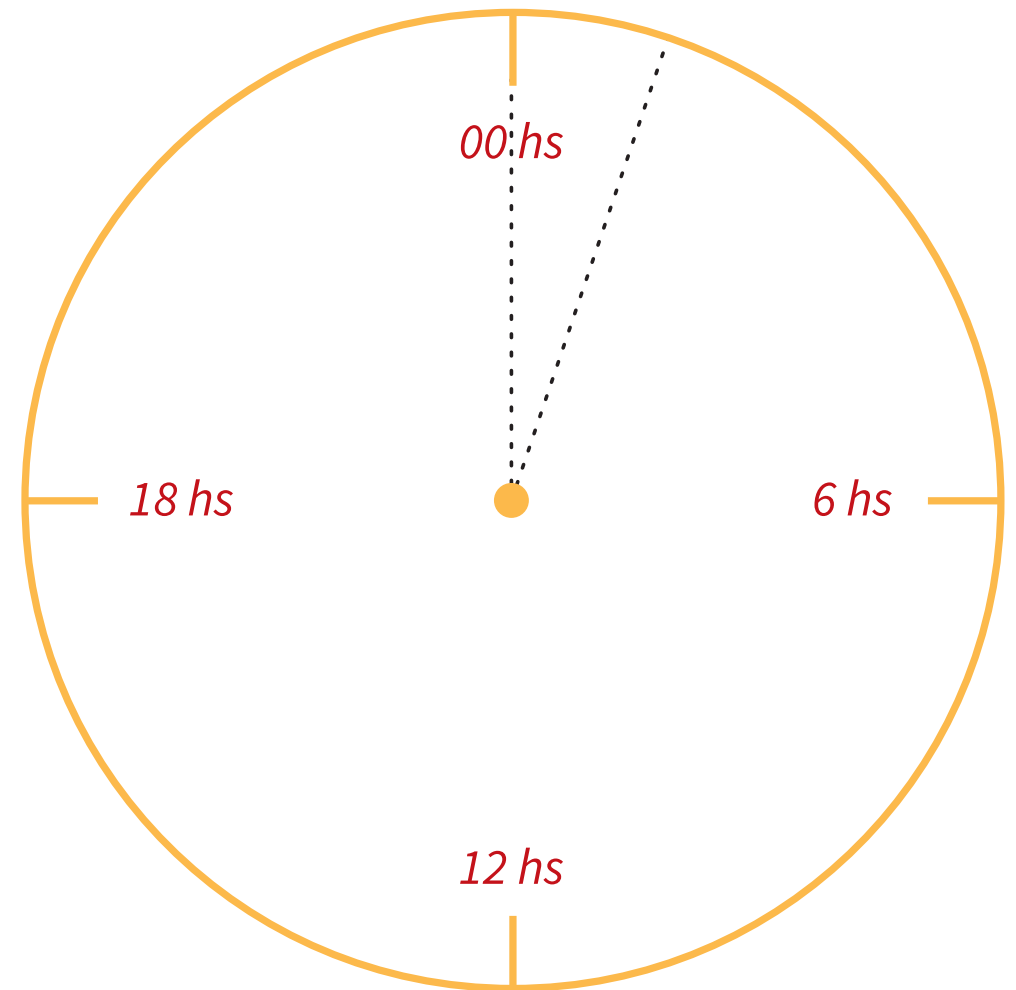


DINAMICA DEL RELOJ 24 HS. OPCION 2:

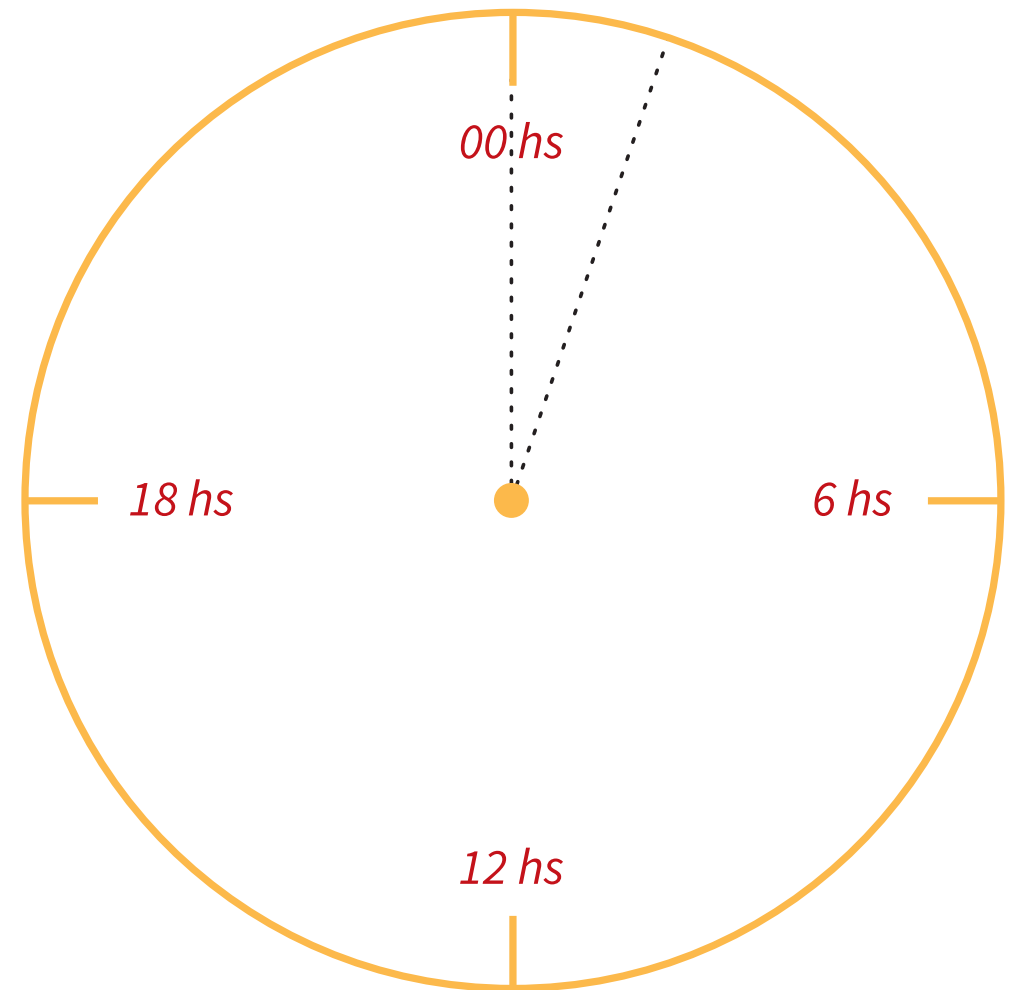




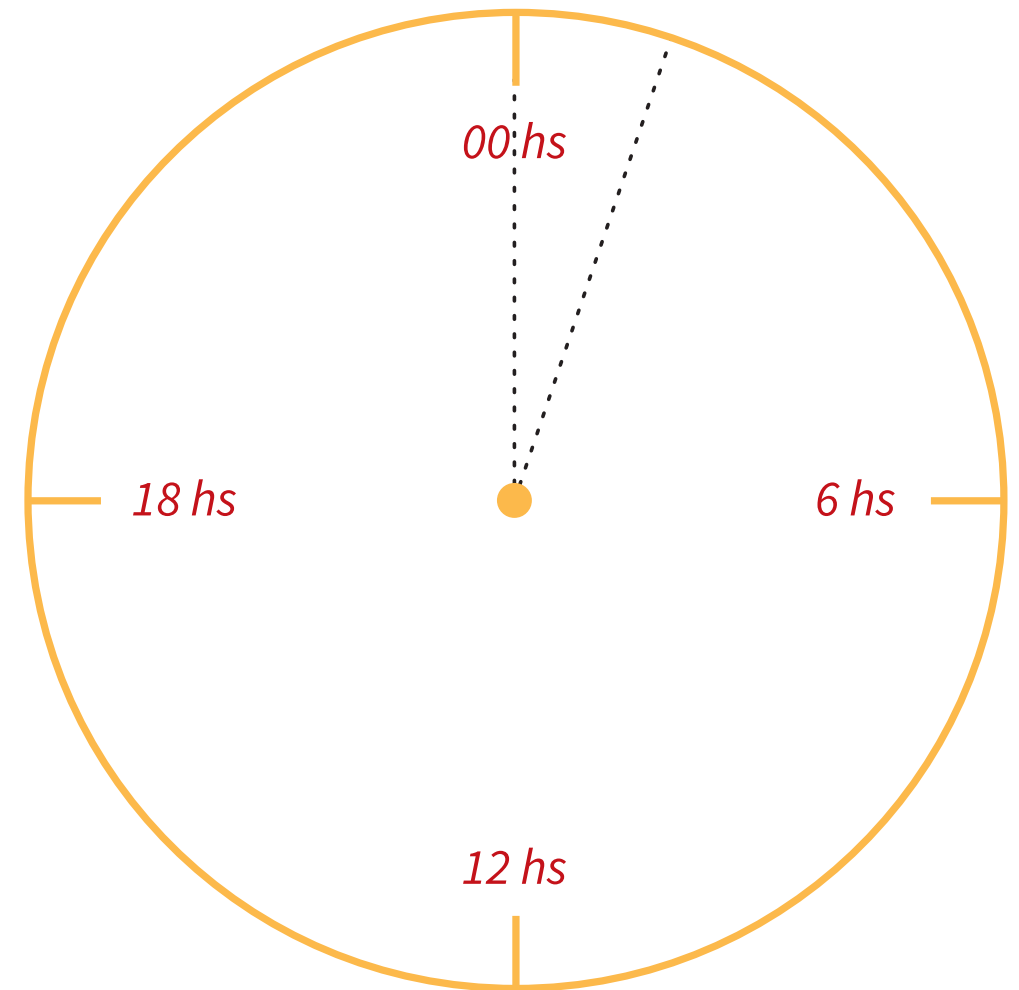
DINAMICA DEL RELOJ 24 HS. OPCION 2:



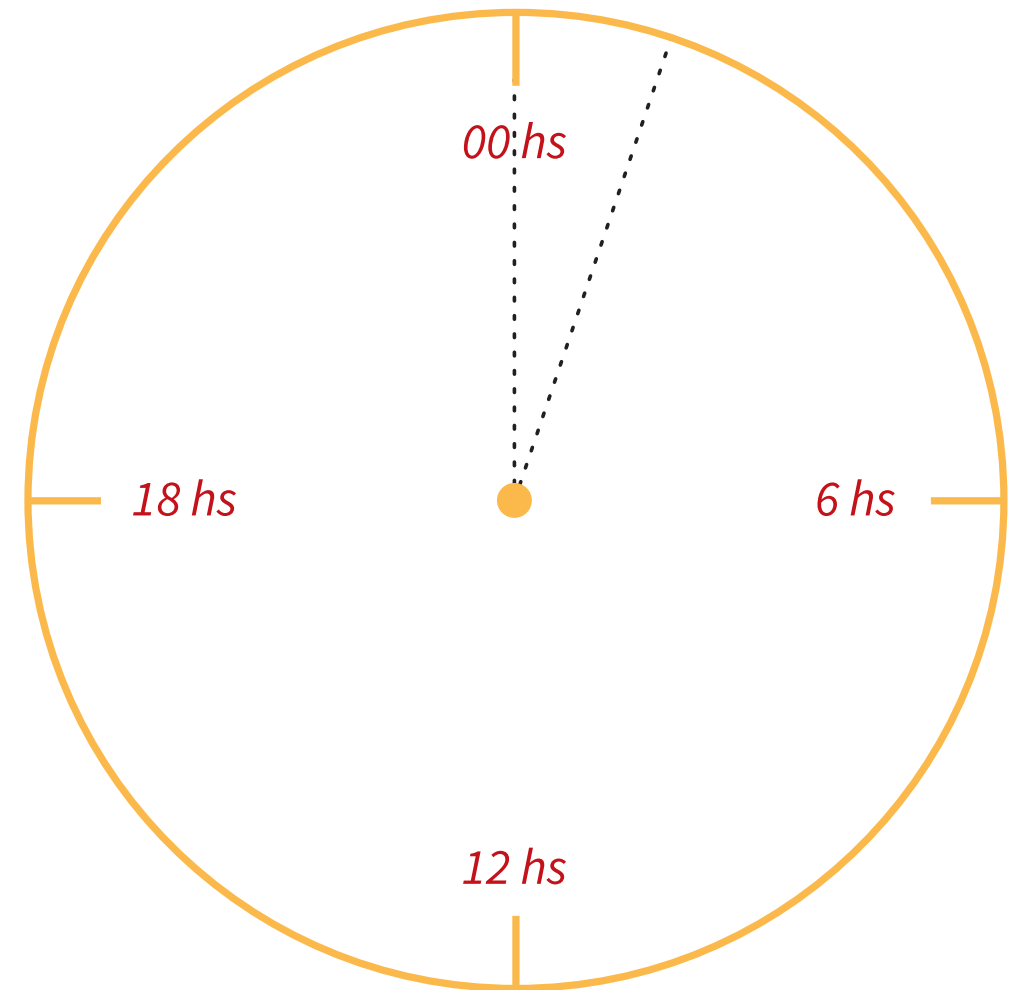
DINAMICA DEL RELOJ 24 HS. OPCION 2:



DINAMICA DEL RELOJ 24 HS. OPCION 2:



DINAMICA DEL RELOJ 24 HS. OPCION 2:















DINÁMICAS PARA IDENTIFICAR EL ACCESO, USO Y CONTROL DE LOS RECURSOS Y BENEFICIOS:

RECURSOS	ACCESO		CONTROL	
	mujer	varón	mujer	varón
<b>RECURSO</b>				
Tierra				
Tiempo				
Agua				
Capital				
Animales				
Herramientas				
Capacidades				
Conocimiento				
Insumos				
<b>MOVILIDAD</b>				
Al trabajo				
Mercado de insumos				
Hacia el mercado				
A las compras				
A organizaciones				
<b>SERVICIOS</b>				
Técnicos				
Financieros				
Educación				
Salud				
Transporte				
Asesoramiento				
Tel/Luz/Agua				

DINÁMICAS PARA IDENTIFICAR EL ACCESO, USO Y CONTROL DE LOS RECURSOS Y BENEFICIOS:

RECURSOS	ACCESO		CONTROL	
	mujer	varón	mujer	varón
<b>BENEFICIOS</b>				
Productos				
Ingresos x vtas.				
Ingresos ANSES				
Poder, prestigio, estatus				
Tiempo libre				
Autoestima				

DINÁMICAS PARA IDENTIFICAR EL ACCESO, USO Y CONTROL DE LOS RECURSOS Y BENEFICIOS:

RECURSOS	ACCESO		CONTROL	
	mujer	varón	mujer	varón
<b>RECURSO</b>				
Tierra				
Tiempo				
Agua				
Capital				
Animales				
Herramientas				
Capacidades				
Conocimiento				
Insumos				
<b>MOVILIDAD</b>				
Al trabajo				
Mercado de insumos				
Hacia el mercado				
A las compras				
A organizaciones				
<b>SERVICIOS</b>				
Técnicos				
Financieros				
Educación				
Salud				
Transporte				
Asesoramiento				
Tel/Luz/Agua				

DINÁMICAS PARA IDENTIFICAR EL ACCESO, USO Y CONTROL DE LOS RECURSOS Y BENEFICIOS:

RECURSOS	ACCESO		CONTROL	
	mujer	varón	mujer	varón
<b>BENEFICIOS</b>				
Productos				
Ingresos x vtas.				
Ingresos ANSES				
Poder, prestigio, estatus				
Tiempo libre				
Autoestima				

DINÁMICAS PARA IDENTIFICAR EL ACCESO, USO Y CONTROL DE LOS RECURSOS Y BENEFICIOS:

RECURSOS	ACCESO		CONTROL	
	mujer	varón	mujer	varón
<b>RECURSO</b>				
Tierra				
Tiempo				
Agua				
Capital				
Animales				
Herramientas				
Capacidades				
Conocimiento				
Insumos				
<b>MOVILIDAD</b>				
Al trabajo				
Mercado de insumos				
Hacia el mercado				
A las compras				
A organizaciones				
<b>SERVICIOS</b>				
Técnicos				
Financieros				
Educación				
Salud				
Transporte				
Asesoramiento				
Tel/Luz/Agua				

DINÁMICAS PARA IDENTIFICAR EL ACCESO, USO Y CONTROL DE LOS RECURSOS Y BENEFICIOS:

RECURSOS	ACCESO		CONTROL	
	mujer	varón	mujer	varón
<b>BENEFICIOS</b>				
Productos				
Ingresos x vtas.				
Ingresos ANSES				
Poder, prestigio, estatus				
Tiempo libre				
Autoestima				

DINÁMICAS PARA IDENTIFICAR EL ACCESO, USO Y CONTROL DE LOS RECURSOS Y BENEFICIOS:

RECURSOS	ACCESO		CONTROL	
	mujer	varón	mujer	varón
<b>RECURSO</b>				
Tierra				
Tiempo				
Agua				
Capital				
Animales				
Herramientas				
Capacidades				
Conocimiento				
Insumos				
<b>MOVILIDAD</b>				
Al trabajo				
Mercado de insumos				
Hacia el mercado				
A las compras				
A organizaciones				
<b>SERVICIOS</b>				
Técnicos				
Financieros				
Educación				
Salud				
Transporte				
Asesoramiento				
Tel/Luz/Agua				

DINÁMICAS PARA IDENTIFICAR EL ACCESO, USO Y CONTROL DE LOS RECURSOS Y BENEFICIOS:

RECURSOS	ACCESO		CONTROL	
	mujer	varón	mujer	varón
<b>BENEFICIOS</b>				
Productos				
Ingresos x vtas.				
Ingresos ANSES				
Poder, prestigio, estatus				
Tiempo libre				
Autoestima				

DINÁMICAS PARA IDENTIFICAR EL ACCESO, USO Y CONTROL DE LOS RECURSOS Y BENEFICIOS:

RECURSOS	ACCESO		CONTROL	
	mujer	varón	mujer	varón
<b>RECURSO</b>				
Tierra				
Tiempo				
Agua				
Capital				
Animales				
Herramientas				
Capacidades				
Conocimiento				
Insumos				
<b>MOVILIDAD</b>				
Al trabajo				
Mercado de insumos				
Hacia el mercado				
A las compras				
A organizaciones				
<b>SERVICIOS</b>				
Técnicos				
Financieros				
Educación				
Salud				
Transporte				
Asesoramiento				
Tel/Luz/Agua				



DINÁMICAS PARA IDENTIFICAR EL ACCESO, USO Y CONTROL DE LOS RECURSOS Y BENEFICIOS:

RECURSOS	ACCESO		CONTROL	
	mujer	varón	mujer	varón
<b><i>BENEFICIOS</i></b>				
Productos				
Ingresos x vtas.				
Ingresos ANSES				
Poder, prestigio, estatus				
Tiempo libre				
Autoestima				















































GUÍA PRÁCTICA PARA TÉCNICOS Y TÉCNICAS RURALES

# EL DESARROLLO RURAL DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO

