

CONSEJOS PRACTICOS



PARA UN ANALISIS

CON PERSPECTIVA

DE GENERO

INTRODUCCIÓN

En 2004, en el marco del trabajo para promover su política de género, el Secretariado de la LO-TCO organizó un taller en Johannesburgo, Sudáfrica, para varias organizaciones sindicales africanas. El propósito fue contribuir a una mejor comprensión de lo que constituye un Análisis con perspectiva de género. Al año siguiente los participantes se juntaron de nuevo, esta vez en Malawi. Este evento se realizó como una sesión de entrenamiento con el tema “Transversalización de la perspectiva de género en el trabajo sindical”

El grupo resultó ser muy activo. Nadie quedó sentado pasivamente, esperando absorber la sabiduría de los suecos. El compromiso de los participantes con la igualdad entre los sexos se profundizó con cada taller y lograron siempre más de lo previsto o esperado. Al compartir la naturaleza y progreso del trabajo práctico realizado durante y entre los encuentros establecían lazos muy especiales entre sí. El grupo se transformó en grupo de referencia y en el tercer encuentro, celebrado en Namibia en 2006, cada uno de los integrantes relataban el éxito logrado en el desarrollo, adopción e implementación de la política de igualdad de género en su sindicato/federación.

Con el mismo espíritu de investigación el grupo de referencia se dedicó a la integración de su interpretación del Análisis con perspectiva de género en una solicitud formal de financiación.

El Secretariado de la LO-TCO en Suecia forma parte de una red de cooperantes¹ que ha producido un manual en dos partes. La primera parte se basa en el análisis de Marco Lógico (LFA en inglés) y trata de la planificación participativa de proyectos. Este método considera también la igualdad de género. La segunda parte del manual trata de la identificación de proyectos y contiene secciones sobre el Análisis con Perspectiva de Género e Información de proyectos. El manual apoya el relleno de la solicitud de apoyo financiero.

Basándose en sus deliberaciones, el grupo africano de referencia sobre igualdad de género le ofrece a continuación sus consejos prácticos, esperando que sean de utilidad.

Solveig Wickman
Coordinadora regional de Africa y coordinadora de género
El secretariado de la LO-TCO, Suecia

¹ La red está compuesta por FNV, Holanda, LO/FTF Dinamarca, LO-TCO Suecia, LO Noruega y SASK Finlandia

2

CONSTRUYAN HERRAMIENTAS A MEDIDA

El que construye sus propias herramientas siempre tendrá las que mejor le convenga. Esto quiere decir que el uso mecánico del Manual puede deformar su comprensión del Análisis con perspectiva de género.

Cada organización es única. Cada organización tiene su forma especial de operar. La dinámica en cada organización también es única. Todas las personas que trabajan con igualdad de género han de saber lo que pasa en su organización. Por esa razón no deben idealizar nunca la situación de la misma. Partiendo de la realidad podrán actuar sobre una base sólida.

3

CONSULTEN CON MUJERES Y HOMBRES

Si las discusiones se realizan sobre una base amplia de consultas se podrán juntar más experiencias e ideas y el número de personas que reflexionen sobre la igualdad de género aumenta. Si los problemas son identificados por los mismos afectados sabremos que son reales. Si dirigentes locales participan directamente en la identificación de problemas, formulación de soluciones e implementación de programas, las propuestas de proyectos serán propiedad de los afectados y promovidas por ellos.

La igualdad de género resultará de la cooperación entre mujeres y hombres. La participación de las mujeres y de los hombres es el vehículo que nos llevará a la igualdad entre los sexos.

Tanto los miembros de los sindicatos, grupos de mujeres, representantes sindicales, dirigentes y otros grupos de la sociedad civil son partes interesadas que participan en el enriquecimiento de su propuesta y el fortalecimiento de su organización. Los interesados pueden participar formal- o informalmente, en una reunión, un taller o simplemente en una conversación. Es muy importante que las consultas sean realizadas en horas que convengan a las mujeres.

Consideren cuáles métodos participativos son los más convenientes para el grupo a consultar. El método tiene que ser difundido para llegar a las mujeres de la organización (o darnos la razón de su ausencia). El método también tiene que dar voz a las mujeres y sus voces han de orientar la propuesta.

4

SEAN SENSIBLES Y ESPECÍFICOS

Su comprensión de la discriminación por razones de género, su explicación de las fallas y su plan para responder a los desafíos – todo junto constituirá su Análisis con Perspectiva de Género.

No se olviden de que el Análisis con Perspectiva de Género no es un ejercicio aparte. Tampoco es un ejercicio académico.

En la sociedad existe desigualdad por razones de género. ¿Quieren lograr una sociedad en la cual hay igualdad entre mujeres y hombres?

La falta de igualdad entre los sexos también penetra nuestras organizaciones. ¿Pueden identificar hechos de desigualdad en su propio sindicato?

La democracia trata de igualdad de género. ¿Podemos decir que una sociedad es democrática cuando todavía no hay igualdad entre mujeres y hombres?

La discriminación por género es una de las principales causas de la pobreza en el mundo. Como organizaciones sindicales, ¿podemos combatir la pobreza sin luchar por la igualdad entre los sexos?

Su forma de examinar las cuestiones de género refleja su visión del mundo.

La información coleccionada apoyará la formulación de su propuesta de proyecto. La información es un componente vital.

¿Dónde se encuentran las mujeres en su organización? ¿Y los hombres?

¿Qué tipo de tareas realizan las mujeres en sus trabajos? Y los hombres?

¿Cuáles son los cargos ocupados por mujeres en su organización? ¿Y los de los hombres?

Este tipo de información es necesario no solamente para rellenar una solicitud. La colección de datos puede ser un ejercicio que realmente fortalece su sindicato! ¡Pruébalo!

La justicia es el núcleo de la igualdad de género y por eso debemos luchar de manera activa para conseguir la igualdad de género. Eso no es nada fácil en organizaciones tradicionalmente dominadas por los hombres. De ahí que la igualdad entre los sexos es un desafío a la voluntad política de los dirigentes de la organización. Asegúrense de que acepten este desafío.

¡MANOS A LA OBRA!

A continuación hemos listado algunas preguntas claves. Cuando trabajan con ellas verán que las ideas que ya tienen entran sin problema en el formulario de aplicación de financiación y de paso integrarán su análisis con perspectiva de género con la propuesta. La naturaleza de su proceso consultivo indicará los puntos más apropiados para la discusión.

5

Las siguientes preguntas pueden ser de ayuda en sus discusiones, cuando componen el programa de su taller o para discusión en grupo.

También pueden usarlas para hojas informativas y para lo que quieran...

Preguntas claves	Integren siempre el tema de la igualdad de género	Puntos de referencia en la solicitud de apoyo
¿Qué quieren cambiar?	¿Cuál es el componente de género que Vds. quieren cambiar? Describan la falta de igualdad entre los sexos. ¿Cuáles son los obstáculos a la igualdad de género?	4.8 Objetivo de desarrollo
¿Por qué quieren cambiarlo?	Identifiquen los efectos del problema en las mujeres y los hombres y expliquen los motivos de las diferencias.	4.3 Análisis del problema
¿Cuál es su grupo meta?	Especifiquen el género cuando indentifiquen su grupo cible.	4.6 Grupo meta
Desglosen el cambio deseado en etapas manejables, indicando lo que se quiere cambiar cada año.	¿Cuántos años necesitan para lograr este cambio? El ritmo de trabajo debe ser adaptado para dar la posibilidad a las mujeres y a los hombres de participar. Asegurense de no olviddar a las mujeres en las diferentes etapas.	4.9 Objetivo de proyecto
Hagan una lista de lo que quieren conseguir con el proyecto y para quienes.	Asegúrense de que la lista refleje los resultados que quieren lograr tanto para las mujeres como para los hombres.	4.10 Resultados esperados
¿Cómo sabrán si logran los resultados previstos en la lista?	<p>¿En qué medida ha aumentado la conciencia del problema entre mujeres y hombres?</p> <p>¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han participado en las actividades del proyecto?</p> <p>¿Cuál ha sido el impacto en las vidas de las mujeres y de los hombres?</p> <p>¿Se han incluido a las mujeres cuando se solucionó el problema?</p> <p>¿Cuántas mujeres hay en la estructura de la organización y cuántas en puestos de toma de decisión?</p>	4.11 Indicadoras

¡Siguan adelante!

Preguntas claves	Integren siempre el tema de la igualdad de género	Puntos de referencia en la solicitud de apoyo
¿Qué actividades promoverán el cambio deseado?	¿Se necesitan estrategias diferentes para llegar a grupos cibles diferentes? ¿Hay concordancia entre las actividades previstas y las prioridades de las mujeres y de los hombres?	4.7 Análisis de la estrategia
Redacten un plan de actividades con fechas y una clara identificación de los grupos a invitar (a base de la lista de resultados deseados).	¿Se está tratando la política de género en las actividades? ¿Se da prioridad a ciertas actividades? ¿Domina uno de los sexos en las actividades? ¿Concuerdan las fechas y lugares con las posibilidades de participar de las mujeres y de los hombres? ¿Podría ser mejor organizar actividades separadas para mujeres y hombres para resolver los problemas? ¿Hay mujeres y hombres en la coordinación y facilitación de las actividades? ¿Se aplican métodos participativos que promueven los sexos? (Por ejemplo, trabajo o discusión en grupos pequeños para animar a las mujeres.)	4.17 Plan de trabajo y línea de tiempo
Desglosen los gastos de cada actividad, con un cálculo estimado en moneda local.	¿Quién recibe los fondos? ¿Cómo se distribuyen los recursos entre diferentes actividades y organizaciones?	4.16 Presupuesto detallado

Punto a resumir en el ANÁLISIS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

¿Cómo participan las mujeres en la identificación del problema y planificación del proyecto?

¿Se han considerado las necesidades y problemas específicos de mujeres y hombres?

¿Cuáles son las prioridades de las mujeres y de los hombres?

¿Cuál es la presencia de mujeres y hombres en las diferentes estructuras?

¿Cómo trabajan para eliminar la desigualdad por género en su organización?

¿Tienen una política de igualdad de género?

¿Cuál es la idea central de esta política?

¿Se está implementando?

¡Cooperemos!

Este es el grupo de referencia:

Crecentia Mofokeng

Responsable de la sección para África y coordinadora de igualdad de género a nivel global de la federación ICM.



”Veo que estamos logrando igualdad y justicia entre mujeres y hombres. Las mujeres están avanzando en varias estructuras de la sociedad y del movimiento sindical.”

Dawn Le Roux

Coordinadora nacional de igualdad de género y VIH/SIDA de la Federation of Unions of South Africa (FEDUSA).



“Yo creo en la igualdad. Las mujeres todavía tienen un papel más importante a jugar en sus sindicatos y lugares de trabajo y en la sociedad.”

Hendrix Banda

Secretario general de la Private Schools Employees’ Union de Malawi.



“Dentro de los próximos cinco años quiero ver mujeres en puestos de toma de decisiones en todas las estructuras del sindicato.”

John Obongo Mwfulirwa

Secretario general de la Building, Construction, Civil Engineering & Allied Workers’ Union de Malawi.



“Nuestro mayor logro hasta ahora ha sido la creación de una secretaría de igualdad de género y el conocimiento de la opinión de los miembros en el tema en el sector de madera y bosques.”

Kamugholi Zalira

Presidente del Comité de Mujeres del Malawi Congress of Trade Unions (MCTU).



“La actitud de los hombres hacia el apoyo a programas de las mujeres y la cultura que tiene un concepto negativo de la mujer son impedimentos que yo quiero quitar de en medio.”

Monika Johannes

Miembro y delegada sindical de la Namibian Farm Workers’ Union (NAFWU).



“LO-TCO me enriquece con montones de ideas. La oportunidad de aprender de otros y de conocer diferentes países y pueblos es algo muy especial para mí.”

Mummy Constance Nomvulazana

Coordinadora nacional de igualdad del Congress of South African Trade Unions (COSATU).



“Nuestro grupo de referencia presiona a todos para que cumplamos nuestro compromiso y contribuye en forma indirecta al progreso. Me ha ayudado a comprender mejor el método de Marco Lógico (LFA).”

Sibongile Nkosi

Secretaria de igualdad de la Police & Prisons Civil Rights Union (POPCRU).



“Cuestiones de género (en especialmente temas de la mujer) todavía no se tratan en una forma justa. Las mujeres todavía son dejadas de lado. Eso es lo que me mantiene activa en cuanto a temas de género.”

Thembi Motlhamme

Administrador/coordinador de igualdad de la South African Commercial Catering and Allied Workers’ Union (SACCAWU).



“También necesitamos estrategias para estimular la participación de mujeres en las estructuras de la comunidad. La ayuda a huérfanos por VIH/SIDA sigue siendo un desafío para nuestra comunidad.”

Alfred Angula

Secretario general de la Namibia Farm Workers’ Union (NAFWU).



“Estamos orgullosos de lo que hemos logrado y pensamos que nuestra política de igualdad de género es mejor que la del gobierno. Un gran problema ha sido que miembros que participaron en los talleres han sido despedidos después.”



LO - TCO
BISTÅNDSNÄMND

El Secretariado de Cooperación para el Desarrollo
Sindical Internacional de la LO y TCO
Upplandsgatan 3, SE-111 23 Stockholm, Suecia

