

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

INTERESES, NECESIDADES Y FORMACIÓN DE INTEGRANTES DE ONG EN GÉNERO Y GESTIÓN DE PROYECTOS. ANÁLISIS DE UNA EXPERIENCIA.

Beatriz Martínez Corona.

Cita:

Beatriz Martínez Corona (2009). *INTERESES, NECESIDADES Y FORMACIÓN DE INTEGRANTES DE ONG EN GÉNERO Y GESTIÓN DE PROYECTOS. ANÁLISIS DE UNA EXPERIENCIA*. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/865>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

INTERESES, NECESIDADES Y FORMACIÓN DE INTEGRANTES DE ONG EN GÉNERO Y GESTIÓN DE PROYECTOS. ANÁLISIS DE UNA EXPERIENCIA.

Beatriz Martínez Corona¹

Resumen

La transversalización de la perspectiva de género en busca de la equidad debiera estar presente tanto en políticas públicas como en intervenciones de desarrollo impulsadas por la sociedad civil que son apoyadas con fondos estatales o de la ayuda internacional. Aún no existe suficiente oferta educativa en formación de género para quienes participan en intervenciones de desarrollo y en el diseño y ejecución de proyectos y programas. Existe el interés entre los y las integrantes de múltiples organizaciones civiles (ONG) de profesionalizar su actuación y la calidad de sus servicios. Con la intencionalidad de generar conocimiento alrededor de procesos de formación en género de integrantes de ONG y contribuir en la inclusión de la transversalidad de género como una dimensión del desarrollo, se identificaron intereses y necesidades de formación de género de integrantes de ONG participantes en una convocatoria gubernamental (Indesol), procedentes de tres regiones en México (Veracruz, Chiapas y México, D.F.). Se diseñaron talleres de formación; se realizaron actividades de capacitación y formación dirigidas y, se diseñaron y aplicaron herramientas de evaluación cuantitativa y cualitativa. Se presentan resultados que muestran el logro de la reflexión y análisis sobre las propuestas de intervención de los y las participantes, así como el desarrollo de las habilidades y capacidades orientadas a la mejora en la inclusión de la perspectiva de género en la gestión de proyectos y el uso de herramientas metodológicas con ésta perspectiva.

Palabras clave: Transversalidad de género, gestión de proyectos.

Introducción

La formación de recursos humanos involucrados en la gestión de proyectos dirigidos a la transformación o atención de diversas problemáticas derivadas de sistemas de género que reproducen la inequidad, la violencia de género y la posición subordinada de las mujeres, así como a favorecer cambios en las condiciones de vida de población en situación de pobreza, es aún insuficiente, así como la generación de conocimientos en este tipo de procesos.

El vínculo entre la oferta de financiamiento gubernamental o de la cooperación internacional, que incluye en sus objetivos impulsar la equidad de género, y la confluencia de ésta intencionalidad en las iniciativas y proyectos de organizaciones no gubernamentales (ONG) presenta el reto del desarrollo de habilidades y capacidades y la formación conceptual y metodológica en la perspectiva de género de forma integral en la gestión de proyectos de éstos actores sociales.

¹ Dra. Beatriz Martínez Corona. Profesora Investigadora Titular, Colegio de Postgraduados, Campus Puebla. México. Email: beatrizm@colpos.mx

Se presentan algunos resultados de una intervención educativa con integrantes de ONG, participantes en la convocatoria de Equidad de Género 2008 del Instituto Nacional de Desarrollo Social (Indesol). Se aplicó una encuesta de detección de necesidades y se realizó revisión teórica sobre gestión de proyectos con perspectiva de género, a partir de las cuales se diseñaron los contenidos y metodología de los talleres. Asimismo se aplicaron instrumentos cualitativos y cuantitativos para la evaluación del proceso formativo.

La educación- capacitación como proceso socializador del género

La educación desarrolla un papel protagónico en la construcción de la democracia, sin embargo, como proceso de socialización de las y los individuos hacia un determinado paradigma de desarrollo sociocultural y económico, tiene diversas fases, momentos e instituciones que intervienen. Existen múltiples experiencias de procesos de educación no formal, tales como la capacitación desde actores sociales como organizaciones no gubernamentales y académicas, que han analizado y promovido desde este enfoque procesos educativos formadores de sujetos sociales, en las cuales se problematizan los contenidos curriculares y se transforman tanto los y las facilitadoras del proceso como los sujetos del mismo.

En los procesos de “capacitación” desde la visión de la educación liberadora, destaca la toma de conciencia como elemento central en la formación y en las acciones (praxis), propuesta de la educación liberadora de Freire (1993), que señala que la toma de conciencia, no se da en ‘hombres’² aislados, sino en cuanto establecen entre si, relaciones de transformación, donde puede instaurarse la concientización.

En experiencias de educación no formal sobre perspectiva de género, la metodología empleada favorece procesos de concientización a través de la reflexión sobre contenidos críticos de género, clase y otros asociados a la vida cotidiana de hombres y mujeres, constituyéndose en un proceso socializante que influye en que organicemos y reestructuremos nuestra propia adscripción de género al mundo social, cultural, económico y político. La construcción de la justicia de género implica trabajar en el convencimiento de la necesidad de cambios en las relaciones de género y en las concepciones de diversos conceptos y categorías relacionados, lo que implica la construcción de la conciencia crítica de género y a su vez acciones transformadoras de esas relaciones. La formación de género generalmente tiene como objetivo (Anderson y Mendoza, 2001), crear conciencia sobre dimensiones que afectan las desigualdades en las relaciones de género. Busca crear condiciones para que se de un proceso personal y colectivo de comprensión de las injusticias que se relacionan con las situaciones que viven las mujeres y los hombres y la búsqueda de acciones para su transformación.

En los procesos de formación de género, pueden ser identificados, como agentes o sujetos, los siguientes actores: a) los planificadores o diseñadores de políticas públicas; b) los ejecutores de proyectos y programas de distintos niveles; c) los y las líderes o dirigentes de organizaciones sociales que participan en los proyectos o programas y, d) las mujeres participantes como “beneficiarias” del proceso y los y las integrantes de sus grupos

² El entrecomillado es nuestro, para señalar que Freire no incluyó al género en su discurso como una de las categorías analíticas para el análisis y reflexión sobre la desigualdad.

domésticos; e) -otros agentes externos al proceso que sin embargo pueden afectarlo-, tales como los integrantes de instituciones locales o regionales; f) participantes en procesos de evaluación de estas acciones y, g) agencias de cooperación internacionales que se vinculan con estos procesos.

La educación, capacitación o formación de género puede ser vista desde diversas posiciones teóricas y metodológicas, por ejemplo: con énfasis en las condiciones materiales versus experiencias subjetivas y otras. En términos generales la capacitación de género busca apresurar la consecución de la justicia de género (Anderson y Mendoza, 2001). Han surgido en esta búsqueda, propuestas metodológicas para asegurar la presencia de esa intencionalidad en las políticas, programas y proyectos gubernamentales, de la cooperación internacional y en las acciones que impulsan las ONG.

Cambios en las relaciones sociales que pueden o no sufrir transformaciones a partir de la participación de las mujeres u hombres, en la gestión de proyectos con metas orientadas a fortalecer su participación productiva, la generación de ingresos, la conservación y/o remediación ambiental, o en aquellos de corte asistencial en donde es necesario trascender esa visión, como es el caso de atención a víctimas de violencia de género, salud reproductiva, adolescentes infractores u otros. Aspectos estos que la perspectiva de género permite analizar en cuanto a la equidad en el acceso, uso, manejo y control de los recursos (ingreso, recursos productivos, educación, capacitación y otros), los cuales tienen impacto en la condición y posición de las mujeres, así como en su calidad de vida y empoderamiento.

La multiplicidad de actuaciones sociales desde las ONG, cuya experiencia y conocimiento de sus integrantes sobre la perspectiva de género es heterogénea lo que hace necesario analizar la transversalidad de la misma en la gestión de los proyectos y procesos que impulsan, lo cual implica examinar: metodologías y técnicas de trabajo en el diagnóstico, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación, así como en los contenidos de capacitación que promueven, o en los modelos de intervención que desarrollan, en donde debiera estar presente la propuesta de equidad de género, el análisis de las relaciones sociales y el empoderamiento (Martínez y Díaz, 2005).

Gestión de proyectos con perspectiva de género

El análisis desde la perspectiva de género permite develar los métodos y estrategias, así como los contenidos de capacitación que las propuestas de intervención incluyen en el análisis de los cambios en la condición y la posición de género. Y, si se parte en los diagnósticos de identificar las formas en que se materializa el poder en las relaciones sociales en los diversos espacios y ámbitos del contexto en donde se realizan, así como en la propia cultura institucional de las organizaciones impulsoras. El género se considera una categoría sociohistórica, culturalmente construida en sistemas simbólicos y de significados, los cuales repercuten en la vida discursiva, material y práctica de mujeres y hombres. Establece sistemas simbólicos, de significados y prácticos, denominados “Sistemas de género” mismos que son afectados por quienes los internalizan, reflexionan y emprenden acciones de cambio (Del Valle, 2002, Connell, 2002).

La gestión de proyectos con perspectiva de equidad de género se ha convertido en una estrategia asumida, por diversos actores sociales, como un medio para hacer frente a los problemas derivados de la pobreza y las inequidades de género, fenómenos ligados a procesos de desarrollo. Los aportes de la perspectiva de género y del movimiento feminista internacional, han influido en la agenda de desarrollo de la cooperación internacional y políticas públicas, pasando por diversos momentos hasta la propuesta de Género en el Desarrollo (GED). Las bases conceptuales y epistémicos de dicha visión se insertan en la discusión de cómo ha sido considerada la presencia de relaciones sociales de poder mediadas por construcciones género que afectan de forma desigual a hombres y mujeres en los procesos de desarrollo, impulsada por movimientos feministas y contribuciones académicas que han sido plasmadas en la propuesta GED, y de la búsqueda de su institucionalización en las organizaciones, políticas y programas (transversalización), que surge de la crítica y los debates sobre cómo establecer justicia entre los géneros en los objetivos, los procedimientos y el ejercicio profesional de las organizaciones para el desarrollo.

La perspectiva de género en el proceso de desarrollo tiene implicaciones teóricas y políticas y plantea la necesidad de una visión crítica en cuanto al significado de 'participación' entre otros aspectos, el uso de metodologías participativas no garantiza que las desigualdades de género sean abordadas, si quienes ejecutan los proyectos no han sido formados metodológicamente en la perspectiva de género³. Por tanto, es necesario desarrollar la sensibilidad para percibir las diferentes formas en que el poder y la desigualdad de género pueden tomar forma en diferentes contextos y con ello la necesidad de fortalecer habilidades y capacidades en los y las integrantes de ONG para realizar autoevaluación crítica en todas las fases de la gestión de sus proyectos o intervenciones de desarrollo.

Contexto de la intervención y metodología

Los componentes metodológicos de la investigación fueron: a) detección de necesidades de formación a través del diseño, prueba y aplicación de un cuestionario⁴; b) a partir de los resultados y de la revisión bibliográfica sobre el tema, se definieron contenidos, y se diseñó un curso-tallere que fue desarrollado en tres regiones de México: Veracruz, Chiapas y México D.F; c) se realizaron las actividades de capacitación y formación, y, d) se diseñaron y aplicaron de herramientas de evaluación cualitativas y cuantitativas a los y las participantes en el curso (cuestionarios, evaluación participativa).

Se contó con información relativa a los proyectos presentados ante Indesol, la cual se sistematizó a través de la elaboración de una base de datos con información básica sobre las organizaciones y sus proyectos. Los cuestionarios de detección de necesidades fueron respondidos por 65 personas. Los resultados y su análisis, así como los referentes teóricos

³ Como argumenta Kabeer (1996: 35) (“...negar un papel importante a las metodologías participativas en el proceso por medio del cual las necesidades y oportunidades son identificadas, priorizadas y atendidas implica el riesgo de reforzar la exclusión de las mujeres...”).

⁴ Se analizaron características de los proyectos propuestos por ONG en cuanto a la presencia de objetivos de equidad de género y/o la transversalidad de ésta perspectiva en sus propuestas. En el levantamiento de la información se recurrió a: envío vía electrónica de los cuestionarios y el levantamiento en forma directa con las ONG.

y metodológicos de la perspectiva de género en la gestión de proyectos, fueron el insumo principal para la definición de contenidos de formación y el diseño de los cursos- taller que se ofrecieron.

Resultados

El cuestionario fue respondido por un total de 65 personas, 61 mujeres y 4 hombres. La edad de las y los participantes va de 21 a 62 años, con un promedio de 37.8 años. Nivel de escolaridad: 47.6% tiene estudios superiores (licenciaturas e ingenierías); 15.4 estudios de nivel medio superior; 26.2% tiene estudios de postgrado (maestría y doctorado); 10.8% cuenta con alguna especialidad. En términos generales se estimó un alto nivel de escolaridad. El número de años de experiencia de trabajo con perspectiva de género para 33.8% de 0 a 1 año; 9.2% entre 8 y 12 años; de 21.6% entre 15 años y más; y, 44.2%, entre 2 y 7 años.

La valoración en cuanto al interés y necesidad de formación de género en gestión de proyectos se observa en la gráfica 1, anexa, así como la evaluación que hacen de sus conocimientos y habilidades en la planificación de proyectos, que se observa en la gráfica 2, anexa. Se detectó amplio interés por formación en relación a género en gestión de proyectos de desarrollo, destacando el interés en la transversalidad de género en la evaluación de proyectos y metodologías con perspectiva de género, ambas con una media de 5.6, considerada como alto interés.

Una vez convocada esta población a la asistencia a los talleres de formación, también fue mayoritaria la participación de mujeres 93.8% ya que sólo participaron 6.2% hombres. Los y las asistentes procedían de ocho estados de la República Mexicana, principalmente del Distrito Federal y del estado de Veracruz. De las y los cuales: 71.9% trabajan en ONG; 14.1% en organizaciones sociales; 7.8% en organismos gubernamentales; y, 6.3% en instituciones académicas.

Los contenidos desarrollados durante el curso taller se centraron en los siguientes temas: el concepto de género y su aporte a la corriente Género y Desarrollo y la transversalidad o institucionalización de la perspectiva de género en la gestión de proyectos. La importancia de la formación-concienciación de género en los proyectos de intervención de desarrollo y/o de otro corte (atención a víctimas de violencia de género, menores infractores, salud reproductiva u otros). La importancia de facilitar el empoderamiento de género en los proyectos. Y, en el análisis y reflexión sobre los proyectos de los y las asistentes se utilizaron algunas herramientas propuestas por la herramienta analítica del Marco Lógico con perspectiva de género.

Marco Lógico en proyectos con perspectiva de género

A partir de los vínculos lógicos establecidos por los planificadores para conectar los medios del proyecto con sus fines surge la propuesta del marco lógico, que permite moverse de un análisis de problemas a un análisis de objetivos. Provee de las herramientas de diseño que pueden ser utilizadas en la planeación, el diseño, la ejecución y evaluación de los proyectos. Posibilita un enfoque estructurado y lógico para establecer prioridades, fue propuesto originalmente elaborado como respuesta a tres problemas comunes a todo proyecto: 1) la falta de claridad en la formulación de objetivos y su relación con las

actividades o productos; 2) pobre ejecución de los proyectos y 3) la falta de un diagnóstico y proyección futura adecuados (ISNAR, 2001).

Las aportaciones desde la perspectiva de género destacan la necesidad de la toma de conciencia de las relaciones sociales y de poder que median en la gestión de proyectos. El reto es incluir la consideración de las desigualdades de género, el análisis de género transversal en el marco lógico. Diagnósticos de las diferencias de género, la recolección de información específica por sexo e implica la distribución de recursos y presupuestos que consideren las diferentes necesidades por género y, seguimiento y evaluación que incluya las diferencias de género en términos de resultados e impacto (ISNAR, 2001).

Durante el curso – taller, se realizó con el uso de algunas herramientas metodológicas que el Marco Lógico aporta, el análisis de las propuestas de las participantes, tomando en cuenta los límites espacio temporales del curso taller de dos días con un total de 16 hrs. Las herramientas empleadas fueron: Diagrama de Venn en la identificación de actores interesados; Árbol de Objetivos para el análisis de la congruencia entre objetivos, metas, indicadores y actividades. Se conformaron grupos de trabajo los cuales eligieron un proyecto para ser analizado en cuanto a los aspectos antes descritos (se anexa en el gráfico 1, un ejemplo).

Se incluyó el tema de diseño de indicadores de género, seguimiento, evaluación y sistematización de proyectos, es necesario medir los resultados y la efectividad de las intervenciones, se requiere de indicadores que proporcionan información acerca de la contribución o no del proyecto en materia de equidad de género, así como proporcionar referentes de los cambios en el empoderamiento y en las relaciones de género en los grupos beneficiarios participantes.

Evaluación del Curso-Taller

El 85 % de los y las asistentes a los cursos, señalaron que consideran que los objetivos del curso-taller se alcanzaron totalmente, 15 % indicó que su logro fue parcial. Las fortalezas fueron: fortificar a sus organizaciones; analizar el diagnóstico y planificación a partir de sus propuestas, las dinámicas utilizadas para favorecer el aprendizaje; la calidad de la facilitación; el material didáctico utilizado; materiales de consulta; reflexión a través de sus propios proyectos; ejercicios y uso de técnicas participativas; conocer más sobre evaluación; mejorar sus habilidades y capacidades, entre otros.

Los aspectos a mejorar identificados fueron: destinar más tiempo para profundizar más, realizar más ejercicios; aplicar lo aprendido en sus propios diseños; utilizar más ejemplos y dinámicas, entre otros. Se observó tanto evaluación positiva de los cursos taller, como aspectos de mejora a los mismos que al incorporarse pueden dar mejor respuesta a las necesidades de formación de las y los participantes.

Conclusiones

Aún se hace necesario continuar desarrollando conocimiento alrededor de procesos de formación en la gestión de proyectos con perspectiva de género de integrantes de ONG y la utilidad y pertinencia de los contenidos, herramientas metodológicas utilizadas en relación a las necesidades e intereses de los y las participantes

Bibliografía

Anderson, Jeanine y Mendoza, Rosa. 2001. "Cómo educar acerca del género: una comparación de dos contextos institucionales". En: Cortina, R. y N. Stromquist. (Coord.) *Promoviendo la educación de mujeres y niñas en América Latina*. Editorial Pax, México.

Connell, Robert W. 2006. "Desarrollo, globalización y masculinidades". En: Gloria Careaga y Salvador Cruz (coord.): *Debates sobre Masculinidades. Poder, Desarrollo, Políticas Públicas y Ciudadanía*. PUEG- UNAM. México. Pp. 185-210.

Del Valle, Teresa. 2002. *Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género*. Narcea Ed. Madrid. España.

ISNAR. 2001. Gender Analysis for Monitoring and Evaluation: The Engendered Logframe Approach. A Training Module. International Service for National Agricultural Research. http://www.fao.org/sd/dim_pe1/pe1_040702_es.htm

Freire, Paulo. 1993. *¿Extensión o comunicación?*. La concientización en el medio rural. Siglo XXI editores. 18° edición. México.

Kabeer, Naila y Subrahmanian, Ramya 1996. *Institutions, Relations and Outcomes: Framework and Tools for Gender-Aware Planning* Institute of Development Studies Discussion Paper 357 Brighton Reino Unido.

Martínez Corona, Beatriz y Díaz Cervantes Rufino. 2005. *Metodologías de Capacitación de Género con mujeres Rurales en México, 1990 – 2003*. Colegio de Postgraduados. México. 405pp.