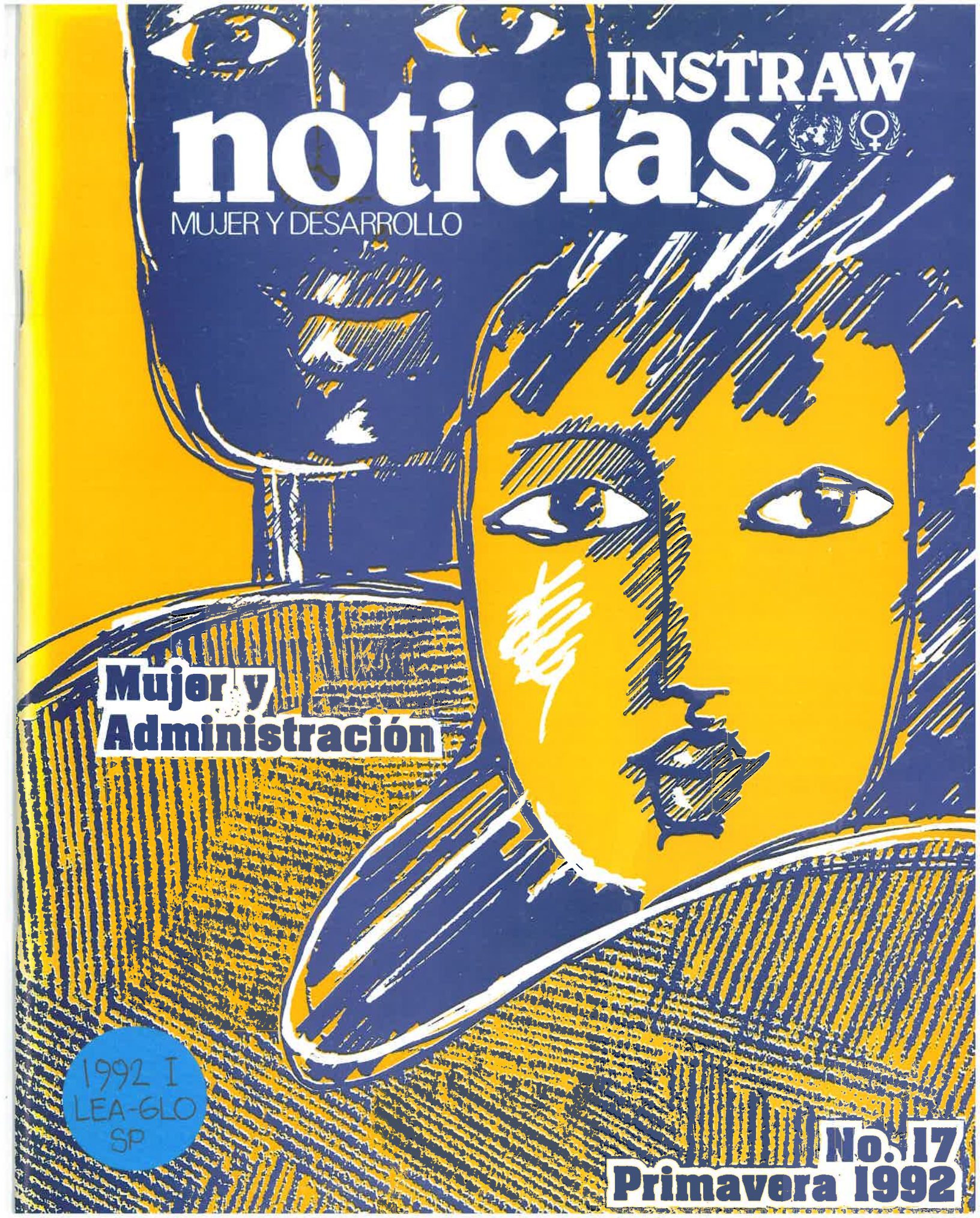




INSTRAW

noticias

MUJER Y DESARROLLO

**Mujer y
Administración**

1992 I
LEA-GLO
SP

No. 17
Primavera 1992

Contenido

2 LA MUJER LUCHA POR ALCANZAR POSICIONES DE MANDO

Tanto en el sector público como en el privado, así como en el campo de la política, la mujer libra una batalla cuesta arriba.

6 CAPACITACION DE LA MUJER PARA LA TOMA DE DECISIONES

La capacitación en la gerencia es una forma de hacer que la mujer participe, tal como lo demuestran estos ejemplos de países de todo el mundo.

23 LA MUJER EN LAS NACIONES UNIDAS

Aun en el sistema de las Naciones Unidas, la mujer tiene que luchar para escalar posiciones altas.

Secciones

1 EDITORIAL

La mujer en posición de mando:
Rompiendo el Techo de Cristal.

26 ACTIVIDADES DEL INSTRAW

Una de las principales tareas del INSTRAW es destacar a la mujer, sus aportes y sus desafíos, afirmó la directora Margaret Shields en un instructivo a organizaciones no gubernamentales.

27 SECTORES SOCIO-ECONOMICOS: EL PAPEL DE LA MUJER

La labor del INSTRAW con la mujer en desarrollo comprende un amplio espectro de sectores socio-económicos. En este número se incluyen

- mujer y medio ambiente
- mujer, agricultura y crédito
- mujer y agua
- mujer y estadísticas

35 MED EN EL MUNDO: RECURSOS Y ACONTECIMIENTOS ALREDEDOR DEL MUNDO

• programa feminista de radio en Costa Rica y feria del libro de la mujer en Amsterdam se hallan entre los acontecimientos nuevos.

37 HEMOS LEIDO: OTRAS PUBLICACIONES SOBRE MUJER Y DESARROLLO

Las Naciones Unidas han publicado un volumen importante sobre los desafíos que encara la mujer desde ahora hasta el año 2000.

39 BIBLIOTECA: PUBLICACIONES DEL INSTRAW

La lista la encabeza la última obra del INSTRAW sobre estadísticas.

40 NOTICIAS DE LA CASA

Representantes de varios organismos internacionales y de organizaciones no gubernamentales visitan el INSTRAW durante el año.



PERSONAL EDITORIAL

Editora: Erica Meltzer

Consejo Editorial: Margaret Shields, Eleni Stamiris, Marie Paul Aristy

Colaboradores: Florissa Abreu, Grace Bediako, Borjana Bulajich, Jeanne-Marie Col, Jeannie Pou, Anette Steen Pedersen, Julia Tavares

Producción y distribución: Magda Canals

Diagramación: Ninón de Saleme

Traducción: Nora Read

La Mujer en Posición de Mando: Rompiendo el Techo de Cristal

Decir que la mujer está insuficientemente representada en los cargos directivos es quedarse corto. Esta ocupa apenas de un 10 a un 20 por ciento de todas las posiciones administrativas y gerenciales a nivel mundial, pese a constituir casi la mitad de los trabajadores del mundo.

La mujer en la gerencia se halla circunscrita a situaciones de 'techo de cristal' y de 'ghetto rosado' tanto en los países desarrollados como en los en vías de desarrollo, aunque en términos generales, el sector público es el mayor empleador de mujeres tanto como de hombres en el mundo en desarrollo, mientras que en los países desarrollados la mujer disfruta de mayores oportunidades en el sector privado. En el mundo entero, la mujer tiende a ganar menos y a ejercer cargos de menos responsabilidad, situación que, aunada a la recesión económica, está llevando a un número cada vez mayor de mujeres a trabajar por cuenta propia y en el sector informal. Una distinción evidente entre las regiones desarrolladas y las en vías de desarrollo yace, sin embargo, en el acceso a la educación y en la demanda de empleados altamente calificados, así como en la medida en la que esos factores influyen en el avance profesional. La mujer parece tener mayores oportunidades en el mundo desarrollado y en la zona urbana, si bien esas circunstancias varían de una región a otra.

Tal como se describe en este número de INSTRAW Noticias, existe una brecha considerable entre el hombre y la mujer en el ámbito de la política, en donde la mujer ocupa menos de un 10 por ciento de los altos cargos de gobierno y menos de un 5 por ciento de las posiciones de mando en organizaciones y empresas internacionales (*artículo de fondo; página 2*). Aquí analizamos la situación de la mujer en la alta gerencia en países tan diferentes como lo son Gambia, Túnez, Malasia, Ecuador, España, Yugoslavia y los Estados Unidos, así como lo que están haciendo los gobiernos y las empresas para corregir esas disparidades.

Un artículo conexo explica por qué la mujer está insuficientemente representada en el sector público, el cual muchos consideran que debe dar el ejemplo al sector privado (*página 15*). El recurso a la capacitación como la mejor estrategia para aumentar las filas de la mujer en la gerencia es el tema de otro artículo de este número (*página 6*), que trata sobre una variedad de programas dirigidos a las gerentes del mundo en desarrollo; actualmente se están aplicando políticas orientadas a aumentar el papel de la mujer en la administración pública, se están realizando seminarios para administradoras de alto nivel en África, así como programas de capacitación auspiciados por empresas estatales.

En este número se examina también la teoría en la que se basan los esfuerzos para aumentar la movilidad ascendente de la mujer (*página 17*) y se analiza la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, en donde se ha fijado la meta de que en 1995 un 35 por ciento de los cargos de alto nivel estén ocupados por mujeres.

El nuevo paquete audio-visual del INSTRAW sobre la mujer y el medio ambiente, el paquete actualizado de capacitación sobre la mujer, el agua y el saneamiento, así como la conclusión del proyecto estadístico para la mujer en el sector informal en África también se incluyen en este número en nuestro resumen de los principales acontecimientos del mundo relativos a la mujer en su relación con diferentes sectores socio-económicos. □

La Mujer Lucha por Puestos de Toma de Decisión

Los obstáculos que encuentra la mujer al acceso a la toma de decisiones, ya sea en el sector público, en el privado o en el ámbito de la política, van allende las fronteras nacionales y de clases. Estos incluyen los retos que significa encarar simultáneamente responsabilidades de orden profesional así como en el hogar; discriminación franca o encubierta tanto en el trabajo como en la sociedad en general; dependencia financiera, falta del nivel de instrucción o de la experiencia que se considera necesaria para ejercer puestos de toma de decisión, así como poca confianza en ella misma.

“Lo más difícil al alcanzar puestos de decisión es lograr que se modifique el sistema de manera que la perspectiva que se adopte incluya a la mujer”, señala Margaret Shields, directora del INSTRAW. “Debido a que la mujer se halla en minoría, especialmente en el ámbito de la formulación de políticas, se trata de una batalla cuesta arriba”.

La Sra. Shields tiene amplia experiencia en el campo de la política, dado que ha sido la mujer que ha desempeñado la función de ministro del gabinete de Nueva Zelandia durante el lapso de tiempo más prolongado. En su último cargo de Ministra de Asuntos de la Mujer, dirigía al mismo tiempo los Ministerios de Asuntos del Consumidor, Estadísticas y Personas de Edad Madura, al tiempo que era Viceministra de Educación. Anteriormente había sido Ministra de Aduanas y fue durante un tiempo Viceministra de Vivienda.

Al comparar el sector público y el privado, se aplican las mismas reglas, señala la Sra. Shields. “Para que la mujer llegue a los cargos de alto nivel, primero hay que colocarla en posiciones de gerencia media” apunta. “Y eso es más difícil de lo que parece: la experiencia que haya tenido la mujer en la comunidad antes de ingresar en la fuerza de trabajo rara vez cuenta como experiencia real. Hay que modificar las reglas a fin de darle crédito por la experiencia obtenida fuera de los sectores público y privado en donde haya adquirido la experiencia gerencial necesaria, tal como en organizaciones voluntarias o en la administración doméstica”.

Además, agrega, aun cuando a la mujer se la designe a altos cargos, al-

gunas ‘consideran que deben ser como los hombres; y una vez asumen esa actitud, es difícil cambiarla. Lamentablemente, hay muy pocos ejemplos de mujeres que hayan llevado los valores de la mujer al campo de la política’. O como lo expresa la publicación de las Naciones Unidas *Women Challenges to the Year 2000*, ‘la llegada de una mujer a Jefe de estado o de gobierno no produce automáticamente un efecto multiplicador’.

La Sra. Shields cita a Betty Friedan, la connotada feminista norteamericana, quien afirma, ‘hemos perdido la batalla si ponemos a más mujeres en cargos de toma de decisión y éstas resultan ser apenas tan buenas como los hombres’. Tal como lo expresa la señora Shields, ‘tenemos que construir desde abajo hacia arriba, a todos los niveles de las tomas de decisiones; eso vale más que tener unas cuantas valientes mujeres luchando por sí solas’.

En algunas sociedades de la antigüedad así como contemporáneas, prima-

ba cierto grado de igualdad entre los sexos. En el curso de la historia, sin embargo, a la mujer se le ha asignado un papel subordinado. El aforismo de que ‘la anatomía es destino’ es probablemente la razón número uno de ello.

Prevalecen el Ghetto Rosado y el Techo de Cristal

Con la revolución industrial y especialmente después de la Segunda Guerra Mundial, la mujer empezó a ingresar en la fuerza de trabajo en números sin precedentes. Sectores industriales prósperos, especialmente en el campo de la manufactura de ropa, textiles y electrónica, han atraído a millones de mujeres, en muchos casos empujadas por la necesidad económica. En el decenio de 1980 desempeñaron también su papel la modernización de la agricultura y el éxodo del campo a la ciudad, así como la crisis económica a nivel mundial y el aumento concomitante de las familias con un solo padre. Las mujeres de todo el mundo están encontrando cada vez más plazas de trabajo en zonas francas, en compañías transnacionales y en el sector informal de la economía. Cada vez son más capacitadas, mejor instruidas y más independientes económicamente.

No es que haya otra alternativa: en países con sectores privados reducidos, y especialmente los que tienen aún una fuerte base industrial y manufacturera y están importando tecnologías nuevas que la mujer no ha sido capacitada para utilizar, una de las pocas salidas que tiene la mujer empresaria es el sector informal. Y ese sector -- en donde predomina aún el trabajo agrícola -- se caracteriza por la explotación rampante, la falta de seguridad en el trabajo y una mayor brecha entre los sueldos de hombres y mujeres que en el sector formal.

En el empleo formal, la mujer está aún segregada al ‘ghetto rosado’. Trabaja en los campos dominados por la mujer -- como oficinistas, vendedoras y en distintos servicios -- en donde gana en promedio de 30 a 40 por ciento menos que los hombres. Las que logran escalar posiciones chocan finalmente con un ‘techo de cristal’ sobre el cual no logran avanzar ya sea que

Margaret Shields
Directora del INSTRAW



Tenemos que construir desde abajo hacia arriba, a todos los niveles de las tomas de decisiones.

se trate de empleos públicos, del mundo empresarial o de la política.

La mujer constituye un 41 por ciento de los trabajadores del mundo, pero ocupa apenas de un 10 a un 20 por ciento de los cargos administrativos y gerenciales, según la publicación de las Naciones Unidas *The World's Women: Trends and Statistics, 1970-1990*. Su representación en los altos círculos gubernamentales es de menos de un 10 por ciento. El año pasado, sólo en tres países había más de un 20 por ciento de mujeres a nivel ministerial.

La mayoría de las naciones del mundo tiene ahora leyes cuyo propósito es promover la igualdad entre los sexos. La medida en la cual se observan esas leyes y políticas varía considerablemente, y no parece haber correlación alguna entre la situación socio-económica de un país y su historial de oportunidades iguales o de participación de la mujer en la toma de decisiones. Si bien las tradiciones culturales impiden muchas veces el avance de la mujer en las sociedades más conservadoras, hay otros aspectos en los que las sociedades más modernas van a la zaga. Por regla general, el sector público de los países en vías de desarrollo es el mayor empleador tanto de hombres como de mujeres, mientras que el sector privado, simplemente en virtud de su mayor tamaño, ofrece más oportunidades a la mujer en los países desarrollados que en los países en vías de desarrollo. ¿Podría hacerse entonces alguna distinción entre los países desarrollados y los en vías de desarrollo?

Margaret Shields cree que sí. "Hasta ahora", expresa, "ha sido punto menos que imposible para la mujer del montón en el mundo en vías de desarrollo penetrar al terreno político, que sigue aún reservado principalmente a las élites; las que llegan a ejercer cargos sea por gracia o favor, lo hacen en el entendido de que van a comportarse de acuerdo con las reglas o porque tienen familiares entre los poderosos. Mientras que en los países desarrollados, debido especialmente a las estructuras políticas, cada vez más la mujer está penetrando por su propio esfuerzo o debido a su experiencia previa en el movimiento feminista".

Jeanne-Marie Col, Asesora Técnica Especial del Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo

(DCTD) de las Naciones Unidas, postula aún otra distinción. Una diferencia importante entre los países desarrollados y en vías de desarrollo en términos de avance profesional lo constituye el acceso a la instrucción y la necesidad de tener empleados capacitados, expresa ella en otro artículo de esta publicación. Su estudio concluye que las mayores oportunidades para la mujer están vinculadas al desarrollo económico, los patrones políticos y la ubicación urbana.

La Mujer en Africa Enfrenta Graves Retos

La mujer africana es quizás la que peor está en términos de participación en la toma de decisiones. Su continua marginalización de la instrucción, el empleo y la participación política ha sido referida ya en innumerables documentos. Esa situación es especialmente grave en Africa sin embargo, debido a la profunda crisis económica por la que atraviesa ese continente.

La mayoría de las africanas está concentrada en el sector agrícola, en labores agrícolas de subsistencia, en calidad de trabajadora familiar no asalariada. Para la mujer que vive en la zona urbana, el principal empleador es el sector informal, en donde utilizan destrezas adquiridas fuera del sistema escolar formal y dependen de los recursos nativos del país. Con la incidencia cada vez mayor de familias encabezadas por mujeres en ese continente, se hace aún más pronunciada la necesidad de aumentar las oportunidades de trabajo de la mujer.

El empleo de la mujer en el sector formal en Africa se caracteriza por situaciones de bajo nivel, poca paga sin posibilidades de ascenso, principalmente en el área de servicios o en fábricas. Las perspectivas de avance de la mujer en esta categoría de empleos es virtualmente nula. Hay pocas mujeres en cargos de gerencia y aún menos en altos cargos ejecutivos, tanto en el sector público como en el privado.

"En Africa hay algunas mujeres excepcionales en posiciones de mando -- en parte debido a que son tan escasas", apunta Margaret Shields. "Allí hay dos obstáculos que impiden una mayor participación tanto de hombres como

de mujeres, y éstos son la falta de sistemas educativos desarrollados y los problemas en la comunicación. La democracia depende de la información y es difícil que *nadie* pueda participar cuando los flujos de información están controlados."

En efecto, la mayoría de los empleados públicos y asalariados en Africa son hombres. Si bien el sector público es el mayor empleador en la mayoría de los países, las africanas en la última década, ocuparon un 13 por ciento de los cargos administrativos y gerenciales (inclusive funcionarios legislativos, administradores y gerentes gubernamentales), proporción que es más del doble de la de los años de 1970. En el campo político, la mujer representaba en 1987 un 8 por ciento de todos los legisladores del Africa subsahariana, habiendo registrado el mayor incremento del mundo en vías de desarrollo desde 1975. Mozambique y las Seychells se ufanan de tener los porcentajes más altos de curules parlamentarios ocupados por mujeres. A finales del año pasado un 9 por ciento de todos los cargos ministeriales del gobierno en esa parte del continente los ocupaban mujeres, si bien principalmente en las carteras tradicionalmente 'femeninas' tales como asistencia social, educación, cultura y asuntos de la mujer.

La mujer ha logrado ocupar por lo menos un 10 por ciento de los cargos ministeriales en cinco países africanos: Burkina Faso, Burundi, Liberia, Senegal y Tanzania. Sin embargo, no ha habido nunca una jefa de gobierno africana.

Las perspectivas de una situación mejor no son buenas, dado el deterioro general de las condiciones sociales y económicas en Africa. El empleo de la mujer en el sector formal en Africa está en descenso y los índices de alfabetismo están bajando; sólo en el norte de Africa se han hecho avances notables en cuanto a la educación de la mujer en épocas recientes.

Un informe rendido en Kenya en el seminario inter-regional sobre la mujer en la administración pública (Ljubljana, octubre de 1990) reveló varias tendencias y factores que se aplicarían igualmente a otros países de Africa. "La educación colonial relegó a la mujer a una posición subordinada", es una observación formulada. Eso quiere

decir que debido a que a la mujer no se la estimula a estudiar matemáticas y ciencias, sólo un pequeño porcentaje de éstas están empleadas en campos técnicos.

"En África" señala el informe, "la edad tiene más que ver con la dirigencia que los logros". Eso sugeriría que aun cuando la mujer obtenga la instrucción necesaria y las demás calificaciones requeridas para ocupar cargos de alto nivel, a la mayoría se las consideraría ser demasiado jóvenes. Otros impedimentos son el sistema africano de la familia ampliada, en que se espera que la mujer tenga el mayor número posible de hijos; el hecho de que la sociedad está 'predominantemente dominada por el hombre', lo cual conduce a la mujer a ocultar su talento; y la regla no escrita de que la mujer altamente competente 'disminuye su valor comercial en términos matrimoniales'.

La socióloga keniana, Maria Nzomo, coordinadora de investigación de MUDAR (Mujeres por un Desarrollo Alternativo) de África, cree que el problema de llegar a un consenso en el movimiento femenino en África surge de la circunstancia de que la mayoría de las organizaciones de mujeres están dirigidas por señoras de la élite que comparten la 'ideología masculina del desarrollo', según un artículo publicado en el diario mexicano *El Día*.

El Servicio Civil a la Vanguardia

En Gambia, las perspectivas de avance profesional de la mujer que trabaja en la administración pública - las que ocupan un 20 por ciento de tales plazas - sigue aún coartada, ya que no pueden realizar cursos de capacitación debido a sus responsabilidades en el hogar. Poco a poco, sin embargo, a la gambiana se le está promoviendo a altos cargos en la administración pública. En general, éstas representaban un 17 por ciento de todos los trabajadores administrativos y gerenciales en 1987.

En Lesotho, hay más mujeres que hombres en la administración pública, pero sus contrapartidas del sector privado tienen mejores posibilidades de avance, pese a que los niveles de instrucción de la mujer son en general superiores a los de los hombres. Sin embargo, la situación está cambiando en cuanto que la mujer está ingresando cada vez más a campos no tradicionales en el gobierno, especialmente en el área de cuidados de salud. En 1988, las mujeres representaban un 67 por ciento de todos los dentistas, un 80 por ciento de los farmacéuticos y un 31 por ciento de los médicos empleados por el Ministerio de Salud.

Sin embargo, hay más hombres en los cargos más altos, mientras que prácticas discriminatorias que perciben a la mujer como 'menores perpetuas' las

conducen a abandonar la administración pública. Estudios de casos presentados en Ljubljana demuestran que la mujer encara criterios más estrictos de selección, debe esforzarse más para obtener tanto designaciones como promociones y tiene poca seguridad en el trabajo. "La mayoría de las mujeres, cuando alcanzan cargos de alto nivel, trabajan unos cuantos años y luego se retiran a mejores alternativas en el sector privado o en calidad de empleadas por cuenta propia", señala uno de esos estudios.

Aun en el sector privado, sin embargo, Basotho y otras africanas se tropiezan con un 'techo de cristal' similar al que encuentran sus colegas en el mundo desarrollado. No tienen protección legal alguna sin la ayuda de sus esposos y por ende, se les hace difícil obtener crédito, abrir negocios o ser propietarias de tierras.

La Mujer Africana al Timón: Las "Nana Benz" de Togo

En varios países del Oeste de África, sin embargo, hay mujeres que han logrado forjarse papeles importantes tanto en el mundo económico como en el político: Son las que ejercen un monopolio virtual sobre el comercio nacional de tejidos; en Togo se las conoce como "Nana Benz" porque circulan en sus autos Mercedes Benz, tienen apartamentos en París, enormes residencias en ciudades capitales y amplios establecimientos comerciales. Su organización, la Asociación Profesional de Detallistas, fue la principal responsable de mantener en el poder durante años al ex presidente Eyadema. Cabildearon para que éste modernizara el mercado de Lomé y mantuviera bajos los aranceles de importación de los textiles, haciendo en cambio aportes considerables a su partido político. *The New York Times* publicó una cita del presidente Eyadema al efecto de que "Las Nana Benz son el puntal que mantiene al gobierno. No debemos molestarlas".

Sin embargo, las Nana Benz y sus contrapartidas de Ghana, Zaire, Angola y otros países son la excepción que confirma la regla. Para avanzar han tenido que luchar por sí solas. No están a cargo de la toma de decisiones en un entorno empresarial, sino que son empresarias que trabajan para sí mismas.

Al Norte del Sahara

La participación de la mujer egipcia en el proceso de toma de decisiones es 'trivial' en la actualidad, según otra ponencia presentada en Ljubljana. Pero su autora, Fardous Ismail Areb, de la Agencia Central de Organización y Administración, se muestra optimista y cree que los avances en la educación y los efectos de los medios de comuni-

cación de masas, están aumentando la conciencia de la mujer sobre su papel potencial y ha hecho que un número cada vez mayor de mujeres quiera desempeñar cargos de liderazgo nacional. La mujer constituye un porcentaje creciente en el área de ciencia y tecnología, expresa ella, y agrega que 'éstas prefieren trabajar en la investigación científica antes que en el sector productivo porque éste último podría requerir un horario de trabajo prolongado así como trabajar por la noche'.

La mujer - y especialmente las mujeres parlamentarias - también ha participado en el gobierno y en los esfuerzos a nivel local para proteger el medio ambiente. Cada vez un mayor número de egipcias están representando a su país en conferencias internacionales, y no solamente en las relativas a los papeles o problemas de la mujer, sino también en campos científicos y económicos. Una ley de 1983 dispuso que cada uno de los 31 consejos legislativos comprendan por lo menos una mujer entre sus miembros; en 1987 un cuatro por ciento de todos los parlamentarios electos eran mujeres. Esta especie de sistema de cuota institucionalizado se está convirtiendo en práctica común en gran parte del mundo en vías de desarrollo y constituye un medio seguro de aumentar el número de mujeres en el ejercicio político.

En la vecina Túnez, en 1987 un 5.6 por ciento de los curules parlamentarios los ocupaban mujeres. Para mediados de esa década, había un 5.5 por ciento de cargos de alto nivel en la administración central ocupados por mujeres y había una Ministra de Salud Pública y una Ministra de Mejoramiento de la Familia y la Mujer. En términos generales, sin embargo, la mujer en la administración pública tunecina se halla en desventaja, apunta la autora de otro informe en el seminario de Ljubljana. Se las promueve menos que a los hombres, casi siempre debido a responsabilidades familiares que interfieren con el horario administrativo. Algunas funciones, tales como en el Parlamento y los sindicatos, siguen siendo tradicionalmente masculinas, pese al hecho de que las mujeres representan la quinta parte de la fuerza del trabajo. Las trabajadoras tienden a concentrarse en los campos paramédico, el magisterio y la magistratura.

La situación varía apenas un poco en otro país del Sahara, Sudán, en donde una gran mayoría de las mujeres trabaja en la agricultura. La mujer representa cerca de un 10 por ciento de todos los empleados públicos, pero apenas la décima parte de los cargos administrativos y gerenciales de ese sector. En el sector privado la mujer ocupa un 8 por ciento de los puestos, mientras apenas un 2 por ciento de todas las mujeres económicamente activas trabajan en servicios financieros y otros servicios conexos. Aquí también

la mujer domina en los escalafones inferiores de las jerarquías ocupacionales, tiene menos acceso a los empleos que los hombres y es objeto de segregación en el trabajo. En la categoría profesional y técnica, la mayoría de las mujeres son maestras y enfermeras.

En el Sudán, al igual que en muchos países más, uno de los obstáculos principales que encara la mujer para participar en la toma de decisiones económicas es la falta de oportunidades de empleo. Dado que tradicionalmente los hombres son los que mantienen la familia, se les da preferencia para los pocos cargos que hay. La discriminación en la educación es otro factor negativo.

Síntomas de Cambio

Principalmente como resultado de las maquinarias nacionales para la mujer que han surgido en todo el continente, cada vez más las administraciones públicas en África están instituyendo medidas para corregir las injusticias. Estas incluyen licencias ampliadas de maternidad, pago de pensiones a las funcionarias que se retiran para casarse tras un período mínimo de servicio y el otorgamiento de préstamos para viviendas a la mujer casada.

El Centro Africano de Capacitación e Investigación para la Mujer de la Comisión Económica para África (CEPA) se encuentra entre los muchos organismos internacionales que colaboran para aumentar los números y la influencia de la mujer en las posiciones de mando. En la actualidad realiza un programa de investigación sobre la mujer en la alta gerencia en África, con los siguientes objetivos: identificar las barreras que impiden el avance de la mujer; identificar a las mujeres que desempeñan altos cargos y determinar los factores comunes positivos que han contribuido a su éxito; utilizar esos factores para formular estrategias; y dar a la publicidad los logros de esas mujeres de manera que puedan servir de modelos.

Asia y el Pacífico

El acceso de la mujer a los foros de toma de decisiones en Asia y en el Pacífico varía considerablemente conforme a las altamente complejas condiciones sociales, políticas y económicas que imperan en la región. Al igual que en otras regiones no ha llegado a establecerse ninguna correspondencia clara entre las economías prósperas (tales como las de los estados productores de petróleo) y la situación de la mujer.

El Asia oriental y sud-oriental tienen los mayores porcentajes promedio de mujeres en asambleas parlamentarias, cifra que era de un 13 por ciento en 1987. Tanto en el Asia del sur co-

mo en la occidental, por el contrario, la proporción era de apenas un 5 por ciento. La mujer constituye un 10 por ciento de los empleados administrativos y gerenciales de la región en general, porcentaje que se ha casi duplicado desde 1970.

De los 52 países de Asia y el Pacífico, por lo menos 29 carecían de representación femenina a nivel ministerial en 1987. Los cuatro países que tienen la representación femenina más alta en el Parlamento son Mongolia (25 por ciento), China y la República Popular Democrática de Corea (21 por ciento ambas) y Viet-Nam (18 por ciento).

La mujer en el Asia occidental encara 'barreras casi impenetrables a la participación en la toma de decisiones a alto nivel' dice Margaret Shields, del INSTRAW. "Se trata de una situación trágica, dada la necesidad que tienen todos los países de escoger su dirigencia entre los mejores y de que haya representación de todos los tipos de experiencias."

En cuanto al resto de Asia, en donde ha habido cinco mujeres jefes de gobierno en años recientes, la mayoría de las dirigentes políticas de primer rango ascendieron al poder debido a sus relaciones familiares. Hay sin embargo, observa la Sra. Shields 'algunas excepciones admirables'.

Malasia, las Filipinas y Tailandia fueron objeto de informes de países en el taller subregional de las Naciones Unidas sobre Desarrollo de Políticas para una Mayor Participación de la Mujer en la Administración Pública, que tuvo lugar en Kuala Lumpur (véase artículo, p. 15). En estos tres países, el sector público ha desempeñado un papel creciente tanto en emplear a la mujer como en permitirle alcanzar cargos de alto nivel.

"Hay una buena distribución de mujeres en cargos administrativos de alto rango" en el sector público de Malasia, señala el informe relativo a ese país. Estas encaran, sin embargo, ciertas limitaciones sociales, siendo la principal el hecho de que 'los valores sociales asiáticos (limitan) la interacción entre el hombre y la mujer'. Sin embargo, la mujer en Malasia ha hecho grandes avances desde el decenio de 1960, cuando penetraron por vez primera el mercado de trabajo del sector público; hoy día representan un 13 por ciento de todos los cargos administrativos y diplomáticos del gobierno. En el sector privado, éstas representan un 9 por ciento de todos los trabajadores administrativos y gerenciales (cifras de 1980) y por ejemplo, un 33 por ciento de los cargos contables. También han copado un 90 por ciento de las becas de estudio de odontología. Malasia tenía el producto interno bruto (PBI) más alto de esos tres países en 1987: \$1,991.

En las Filipinas, las participantes en

el seminario refirieron una 'creciente aceptación del papel de la mujer empresaria. El resurgimiento de las industrias de la ropa, artesanías, procesamiento de alimentos, objetos para regalo y artículos para la casa como principales ganadores de divisas se les puede atribuir a las empresarias". La mujer también representó un 37 por ciento de las funcionarias ejecutivas de carrera en la administración pública en 1984. Estas representaron un 34 por ciento de los trabajadores administrativos y gerenciales en la década de 1980.

La tendencia presente en Tailandia sugiere que 'las funcionarias del gobierno superarán en números a sus colegas del sexo masculino' y que a la larga habrá más mujeres en la gerencia media. Actualmente, un 6 por ciento de los altos ejecutivos de la administración pública son mujeres, como también lo es un 26 por ciento de todos los trabajadores administrativos y gerenciales (datos del decenio de 1980).

En África, la edad tiene más que ver con la dirigencia que los logros.

La ejecución de las estrategias que fueran formuladas por representantes de esos tres países están actualmente en vías de realización. Estas incluyen:

- Introducción de programas de horario flexible y compartición de tareas, así como empleos a tiempo parcial que permitan licencias prolongadas de maternidad y paternidad;
- Reestructuración de los organismos relacionados con los asuntos de la mujer para mejorar la capacitación de sus funcionarios e incrementar sus funciones;
- Fortalecer los programas de asistencia social y apoyo para ayudar a la mujer en el lugar de trabajo;
- Preparar módulos de capacitación y planes de estudio para la mujer supervisor;
- Realización de campañas de comunicación de masas a nivel nacional para eliminar el estereotipo del género;
- Enviar a altos funcionarios y administradores a más recorridos de estudios y conferencias internacionales sobre administración de recursos humanos y la mujer en la administración, y
- Establecer una asociación de servidoras públicas que comprenda los seis países miembros de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental.

La Mujer Aumenta su Participación en China

Cada vez un mayor número de mujeres en China está desempeñando cargos gerenciales, profesionales y de oficina, conforme a otro informe rendido en Ljubljana, en que se consignó que la mujer en 1989 representaba un 30 por ciento del total nacional. Su participación política es igualmente impresionante: además de ocupar la quinta parte de todos los curules en el Congreso Popular Nacional, la mujer desempeña un 7 por ciento de todos los cargos ministeriales y vice-ministeriales del gobierno central.

Este crecimiento se atribuye a distintos factores. Con el respaldo del gobierno, la mujer se ha integrado a la fuerza de trabajo en números considerables; ha mejorado su situación educativa y representa actualmente la tercera parte de todos los estudiantes de educación superior. Las organizaciones de mujeres, junto con las salvaguardas legislativas y la influencia de los medios de comunicación, han modificado la opinión pública y han dado a la publicidad el nuevo papel de la mujer en los programas de modernización nacional.

Sin embargo, los autores del informe admiten que 'la participación de la mujer en la vida política es inadecuada'; afirman que el porcentaje de mujeres en la dirigencia es bajo, y que 'mientras más alto el cargo, menor el índice de participación'. Se señalan tres razones. Primero, la aplicación en China de la ley de derechos iguales se ve 'obstruida por vestigios de conceptos feudales' de modo que la mujer tiene que esforzarse mucho más que el hombre para competir por el mismo cargo. En segundo lugar, 'los niveles educativo, científico y técnico de la mayoría de las mujeres en China es relativamente bajo, lo que impide su avance en la vida política'. (La proporción de inscripción de hombres y mujeres en institutos de educación superior es de apenas 42:100, mientras que en Malasia es de 80:100 y en las Filipinas es de 119:100.) Y en tercer lugar, hay mujeres que encaran obstáculos de orden psicológico a la toma de decisiones, tales como una imagen propia deficiente y poca confianza en sí mismas.

Entre las estrategias que se han propuesto para aumentar la participación de la mujer en la toma de decisiones en China está un programa de capacitación para mejorar las destrezas de la mujer gerente. Las federaciones femeninas han establecido institutos superiores y escuelas vocacionales al efecto. Estas instituciones han graduado más de 40,000 mujeres, la mayoría de las que actualmente ocupan cargos claves a distintos niveles.

(Continúa en la Pág. 7)

Capacitación de la Mujer para la Toma de Decisiones

De todas las estrategias que se contemplan actualmente para realzar el papel de la mujer en la toma de decisiones, la capacitación es sin duda la que tiene el impacto potencial más inmediato. Tal como lo expresa la Directora del INSTRAW, Margaret Shields, "Debe capacitarse en los tres sectores - público, privado y político, para ayudar a los administradores de hoy a librarse de los prejuicios y para demostrar las ventajas que representa ampliar las posibilidades de talentos para que incluyan a la mujer".

A continuación se explican algunos de los programas de capacitación que se están realizando actualmente y se suministra información para obtener los materiales relativos a tales programas.

Capacitación Gerencial: Los Aportes del INSTRAW

El INSTRAW ha colaborado en dos programas dirigidos a capacitar a la gerente en los países en desarrollo. El primero, *A Modular Approach to Development of Managerial and Entrepreneurial Skills for Women Managers in Developing Countries*, fue producido en conjunción con la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI). Este consiste en siete módulos o temas, con esbozos de planes de estudio para cada una de las áreas comprendidas, al tiempo que se dan instrucciones claras sobre los materiales necesarios (guía del instructor, notas de instrucción conforme a un enfoque participatorio, cuadernos de trabajo, folletos, etc.).

El Módulo A, Gerencia General Avanzada para la Ejecutiva, se dirige a la gerencia media y alta así como a sus instructores y consultores. El Módulo B, Elementos de Administración para las Empresarias/Gerentes, trata sobre las limitaciones que encaran las administradoras de pequeñas empresas y su propósito es desarrollar destrezas básicas para ayudar a las empresarias/administradoras potenciales de pequeñas empresas.

Desarrollo Gerencial para la Empresaria Novel (Módulo C) se propone aumentar el nivel de confianza y orientación empresarial, desarrollar la competencia empresarial personal y mejorar las destrezas básicas de planificación gerencial de las empresarias noveles o potenciales. El Módulo D, Servicios de Promoción de Proyectos para las Empresarias, se dirige a funcionarios de instituciones financieras y operaciones bancarias que proporcionan servicios de consultoría a clientes mujeres en el sector industrial a pequeña escala.

El quinto módulo, la Capacitación de los Capacitadores de Empresarias, se dirige a los instructores en la industria pequeña y media-

na; al personal de capacitación del gobierno, y a los profesores de institutos de administración pública. Su propósito es realzar las destrezas al evaluar necesidades de capacitación, establecer objetivos de capacitación, elaborar planes de estudio, planificar y ejecutar sesiones de capacitación y evaluar el impacto que tienen los programas de capacitación sobre las empresarias. Los Módulos F y G proporcionan, respectivamente, un curso de capacitación de gerentes sobre desarrollo de empresa y gerencia para la mujer, y desarrollo de destrezas financieras para la empresaria. Publicación INSTRAW/SER. B/40.

A *Framework for Training Women Managers in Public Enterprises in Developing Countries*, es la segunda incursión del INSTRAW en el área de la capacitación empresarial (véase INSTRAW Noticias No. 15, p. 36). Este fue elaborado conjuntamente con el Centro Internacional de Empresas Públicas en los Países en Desarrollo (ICPE) y su propósito es capacitar a la mujer que está actualmente empleada para aumentar su movilidad dentro de las organizaciones industriales. Los tres módulos tienen como prólogo el señalamiento de que toda capacitación debe contar con el apoyo de políticas racionales que influyan en los aspectos siguientes: reclutamiento, colocación, evaluación del desempeño, planificación y orientación profesional, capacitación y desarrollo, promoción y administración de sueldos y salarios.

Los módulos están dirigidos a tres niveles de administración: supervisor, mediano y superior. El módulo de supervisión dura dos semanas y está dirigido al personal de las empresas públicas; el módulo de gerencia media debe realizarse internacional o regionalmente en el curso de tres semanas, mientras que el módulo de alta gerencia tiene un programa de seis meses, con temas que se desarrollan en bloques de seis fines de semana. Lo que se desea aquí es integrar la labor académica teórica a las responsabilidades del trabajo diario de las participantes. Los programas de los cursos de los tres módulos incluyen folletos sobre temas tales como embotellamientos y rupturas en las comunicaciones, el manejo de las quejas, principios de disciplina efectiva, barreras al aprendizaje, evaluación del rendimiento, técnicas de entrevista y dirección de debates en grupo. Este material está incluido en la publicación INSTRAW/SER. B/41.

Curso de Capacitación de las Naciones Unidas para Administradores Públicos

El Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo de las Naciones Unidas (DCTD) ha publicado una guía de de-
(Continúa en la Pág. 10)

La Mujer Lucha...

(Continuación de la Pág. 6)

América Latina y el Caribe

La mujer en América Latina y el Caribe sufrió en forma desproporcionada la crisis económica del decenio de 1980. Si bien su participación en la fuerza de trabajo aumentó en cantidades sin precedentes, la tendencia fue a encontrar trabajo principalmente en la zona urbana, en zonas francas industriales y en el sector informal, en donde las condiciones de trabajo, la remuneración y las oportunidades de cargos de alto nivel eran sumamente limitadas.

Sin embargo, la región tuvo la mayor proporción de mujeres en cargos administrativos y gerenciales de la última década -- aproximadamente un 20 por ciento. Muchas trabajan en el sector público: en Argentina, representan un 28 por ciento de todos los cargos en la administración pública y un 12 por ciento de los empleos en las empresas del sector público. A nivel ministerial, tres países pueden ufanarse de que la mujer ocupa en ellos por lo menos un 10 por ciento de los cargos: Dominica (22 por ciento); Guatemala (14 por ciento) y Uruguay (13 por ciento). Cuba y Trinidad y Tobago son los dos países que tienen el mayor porcentaje de mujeres parlamentarias (34 por ciento y 17 por ciento, respectivamente, de los totales nacionales). Ha habido seis mujeres jefas de Gobierno en Latinoamérica y el Caribe en el presente siglo.

'La tradición colonial es un factor' que explica las pocas mujeres dirigentes que ha habido en la región, señala Margaret Shields. Al igual que en África, la administración colonial tendía a valorar más el papel reproductor de la mujer. Sin embargo, en una región en donde las dictaduras han sido preponderantes, la mujer ha estado a la vanguardia en sus esfuerzos por introducir cambios sociales, desde las Madres de la Plaza de Mayo en Argentina hasta las numerosas mujeres miembros del Sendero Luminoso en Perú (quienes representan la tercera parte de todos los arrestados por terrorismo) y de los Sandinistas en Nicaragua. Es por lo tanto especialmente desalentador que, tal como lo señala la publicación de las Naciones Unidas *Women Challenges to the Year 2000* 'si bien la mujer ha contribuido activamente a muchas luchas revolucionarias y de independencia... muy pocas han sido designadas a cargos políticos en los nuevos gobiernos establecidos'.

República Dominicana

En la República Dominicana -- el país anfitrión del INSTRAW -- ha habido

Perfil de la Ejecutiva Española

La Comisión de Acción Positiva en la Empresa, en colaboración con el Ministerio Español de Asuntos Sociales, encargó el año pasado una encuesta de las carreras profesionales de ejecutivas españolas de alto nivel que trabajan en el sector privado. El siguiente perfil se basa en las respuestas dadas por 213 ejecutivas que trabajan en 136 compañías tanto del sector público como del privado y multinacionales.

La ejecutiva española:

- tiene entre 24 y 45 años de edad
- tiene título universitario (especialmente en ciencias de la información y administración de personal) y conoce un segundo idioma
- llegó a su cargo actual mediante la promoción interna
- debería ser preferiblemente soltera si quiere alcanzar cargos de alto nivel
- recibe un salario mensual equivalente a entre US\$1,905 y US\$3,810
- trabaja en promedio de 40 a 55 horas semanales
- por lo general es casada o vive con alguien y tiene hijos
- recibe muy poco apoyo en su carrera
- percibe ciertos estereotipos sobre el papel de la mujer en la empresa
- cree que es más factible avanzar en las empresas grandes que en las pequeñas
- trabaja más horas en las empresas multinacionales, menos horas en las compañías privadas y menos horas aún en el sector público
- tiene que trabajar más que el hombre para que la promuevan en la empresa privada; tiene que esforzarse menos en las multinacionales y en el sector público
- es más probable que ejerza cargos de alto nivel en las compañías del sector público que en las multinacionales o en el sector privado
- recibe un salario mayor en las empresas pequeñas (de menos de 100 empleados) que en las grandes (10,000 empleados o más)
- tiene más tiempo libre si trabaja en una compañía grande. □

do una feminización gradual de la fuerza de trabajo, especialmente en el sector urbano, las zonas francas industriales y el servicio doméstico.

La inflación nacional fue del orden de un 101 por ciento el año pasado (tal como lo refiere el periódico *El Siglo* en su edición del 10 de septiembre de 1991) lo que ha contribuido a que el nivel de vida haya bajado. En 1987 el producto interno bruto per cápita fue de apenas \$851, el quinto más bajo del hemisferio. Según Clara Báez, autora de *La subordinación social de la mujer dominicana en cifras*, la mujer dominicana está virtualmente segregada del hombre en las distintas ocupaciones y tiende a ocupar cargos subordinados en el escalafón inferior de la escala de retribución.

La mujer representó casi la mitad de todos los empleados de la administración pública en 1981, pero estuvo concentrada en los ministerios de salud, educación y relaciones exteriores. La mujer estuvo casi totalmente excluida de los cargos ejecutivos de alto nivel, en donde representó apenas un 17 por ciento de los puestos gerenciales, pese a la circunstancia de que la mujer en la administración pública tiene más instrucción que sus contrapartidas masculinas. También está subrepresentada en los escalafones más altos de la afiliación sindicalista. En general, durante el decenio de 1980, ocuparon un 27 por ciento de todas las posiciones administrativas y gerenciales.

En 1989 la situación había mejora-

do algo. Catorce altos cargos de la administración pública y 5 designaciones judiciales importantes eran ocupadas por mujeres, así como 23 posiciones destacadas en el servicio diplomático y asuntos exteriores. En la República Dominicana una mujer ocupa el Ministerio de Finanzas.

Sin embargo, 'la participación minoritaria de la mujer en el Congreso le ha impedido ejercer mayor influencia en la toma de decisiones' conforme señala el informe del gobierno para la ejecución de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer correspondiente a 1988-89. En las elecciones de 1986, las mujeres ganaron 40 cargos menos que en 1978; su representación en las Cámaras legislativas es de apenas un 5 por ciento.

La Mujer Andina Cabildea en pro del Cambio

Durante una reunión de la Comisión del Parlamento Andino que tuvo lugar en junio, representantes de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela votaron en favor de exhortar a los gobiernos a asignar fondos a programas para el avance de la mujer. Señalaron que las democracias de la región eran 'imperfectas' porque la mujer estaba mal representada en los organismos de poder. En Ecuador, la reunión resultó en la presentación de un proyecto de ley sobre la participa-

ción política de la mujer, que dispondría que los partidos políticos incluyan por lo menos un 25 por ciento de mujeres y que asignen por lo menos un 10 por ciento de los fondos a capacitar a sus miembros del sexo femenino y un 5 por ciento a campañas para estimular a la mujer a tomar parte en las actividades partidistas.

En Ecuador la mujer ocupa actualmente un 1.4 por ciento de los curules parlamentarios y no está representada a nivel ministerial. En el decenio de 1980 representaron un 18 por ciento de todos los trabajadores administrativos y gerenciales, un poco menos que el promedio general de la región.

La situación en Venezuela no es sustancialmente distinta, según informes presentados en el Segundo Congreso Venezolano de la Mujer en marzo pasado. Si bien el año pasado un 54 por ciento de todos los empleados administrativos y gerenciales eran mujeres, su presencia en cargos de alto nivel era de apenas un 17 por ciento. Pocas mujeres alcanzan altos puestos antes de los 40 ó 45 años de edad, mientras que para el hombre la edad promedio es de 30 años, aun cuando el nivel de instrucción de la mujer gerente es considerablemente superior.

Sin embargo, en Venezuela la mujer ocupa cargos gerenciales de más alto nivel en el sector público que en el privado. En ese sentido, señala el informe, el país está quizás a la vanguardia en América Latina: recientemente había seis mujeres en cargos ministeriales, cuatro de ellas en áreas no ocupadas tradicionalmente por mujeres. En cuanto a la representación parlamentaria, sin embargo, en 1987 en Venezuela, la participación de la mujer fue de un 3.9 por ciento, algo menos que el promedio regional (5.3 por ciento).

Regiones Desarrolladas: Resultados Ambivalentes

En los países desarrollados, los indicadores sobre la situación de la mujer en la toma de decisiones 'presentan resultados ambivalentes' según *The World's Women: 1970-1990, Trends and Statistics*. 'La participación económica de la mujer es alta en Europa Oriental y la URSS, Europa del Norte y Norteamérica -- menor en Australia, Japón, Nueva Zelanda y Europa del sur y occidental. En todas partes la segregación ocupacional y la discriminación salarial funcionan definitivamente en favor del hombre. En la par-

ticipación política y la toma de decisiones, la mujer está relativamente bien representada sólo en el Norte de Europa y (al menos hasta hace poco) en Europa Oriental y la URSS'. En Europa en general, la mujer constituye apenas un 10 por ciento de los gerentes, conforme a Management Centre Europe.

Al realizar un examen de algunos casos de cada una de esas regiones del mundo desarrollado quedan confirmadas esas aseveraciones. En Alemania*, 'las mujeres en la gerencia son todavía muy pocas y muy aisladas' señalan Ariane Antal y Camilla Krebsbach-Gnath en un artículo publicado en 1986. 'Comparado con otros países de Europa y los Estados Unidos, el porcentaje... es muy pequeño y no ha cambiado significativamente en los últimos 20 años'. Solamente un 1.5 por ciento de los cargos directivos en las compañías de Alemania Occidental los ocupaban mujeres en 1986, y estaban circunscritas a 'dominios femeninos' (personal, finanzas y administración general). 'Los sindicatos y sus compañías... tampoco tienen historiales especialmente buenos', señalan: Solamente un 3 por ciento de los altos funcionarios de la Asociación Alemana de Sindicatos Obreros son mujeres.

En la IBM por otra parte, que introdujo en Alemania su programa mundial de oportunidades iguales en 1976, el progreso es evidente. El porcentaje de mujeres en cargos gerenciales de rango subió de 1.6 por ciento en 1976 a 3.2 por ciento en 1985. En 1987 un 20 por ciento de todos los empleados administrativos y gerenciales eran mujeres.

Los salarios de las mujeres son, sin embargo, aproximadamente un 20 por ciento inferiores a los de los hombres. Además, 'el hecho de que muy pocas jóvenes asistieran a la universidad a finales del decenio de 1940 y en el decenio de 1950', señalan Antal y Krebsbach-Gnath, 'es responsable en parte de su ausencia de las filas gerenciales entre quienes tienen hoy 50 y 60 años'. La proporción de universitarias en Alemania, había llegado a un 38 por ciento en 1983 y ellas están gradualmente incursionando en áreas no tradicionales tales como economía e ingeniería. En 1987 la proporción mujer/hombre entre los estudiantes universitarios era de 72:100.

La alemana está algo menos bien representada en la política que sus contrapartidas en otros países desarrollados. En 1987 ocupaban un 15 por ciento de los curules parlamentarios, cerca del promedio de 17 por ciento para los 33 países comprendidos dentro de esa categoría. Alrededor de un 12 por ciento de los cargos a nivel ministerial estaban ocupados por mujeres en ese mismo año. Cabe señalar que en las primeras elecciones celebradas en la Alemania reunificada, las mujeres coparon la quinta parte de los escaños parlamentarios.

Los cinco países nórdicos tienen los mejores historiales mundiales de representación parlamentaria femenina constantemente alta. Tanto en Islandia como en Noruega los actuales jefes de gobierno son mujeres y también están a la cabeza de la lista en cuanto a mujeres a nivel ministerial (33 por ciento). La mujer comprende más de un 30 por ciento de la afiliación en sindicatos en Dinamarca, Finlandia y Suecia. En cuanto a la educación superior, las nórdicas representan un 85 por ciento de todos los estudiantes universitarios.

Al analizar los sectores público y privado en esos países, sin embargo, el panorama cambia un tanto. En Dinamarca, por ejemplo, la mujer representaba apenas un 5 por ciento de la alta gerencia privada en 1989, y en 1987 ocupaba apenas un 3 por ciento de los cargos de alto nivel en el sector público.

Radio Danesa Promueve Igualdad de Oportunidades

Una empresa danesa del sector público instituyó un plan de acción el año pasado orientado a hacer que el concepto de la igualdad de oportunidades fuera 'parte natural de la labor de la Radio Danesa en todas sus unidades y a todos los niveles'. El plan se ha de realizar en siete etapas. Para influir sobre las actitudes, el sistema de radiodifusión convocará 'reuniones después del trabajo' sobre el tema de la igualdad de oportunidades dirigidas al personal de cada departamento, así como dos reuniones interdepartamentales cada dos años. Un análisis de los salarios establecerá si hay diferencias debidas al género y qué criterios se aplican al respecto. También se llevará a cabo una investigación de la forma cómo la mujer y el hombre utilizan sus licencias parentales.

En todos los departamentos se han establecido cifras meta de reclutamiento a fin de lograr determinados índices femenino/masculino, especialmente en la gerencia alta y media, para el año 1995. Danmarks Radio está colaborando con el Colegio Nacional de Periodismo para estimular a las estudiantes a que trabajen en áreas en las que hay pocas mujeres -- política exterior y reportajes deportivos. A las solicitantes se las está estimulando a preferir empleos en las nuevas áreas técnicas. A nivel de secundaria, el sistema se está comunicando con los orientadores a fin de influir en las estudiantes antes de que éstas terminen el bachillerato.

También se están ofreciendo dos cursos gerenciales dirigidos a la mujer, uno de ellos en conjunción con otras dos empresas estatales (véase artículo sobre capacitación gerencial, p. 6). Por último, Danmarks Radio está imponiendo sus metas de representación igual de ambos sexos ante los comités internos y los comités de nombramientos.

* Las referencias a Alemania se limitan a la antigua República Federal de Alemania, que se unió a la antigua República Democrática Alemana después que se habían recopilado los datos que se mencionan en este trabajo.

La Española Realiza Avances

En el sector público español la presencia de la mujer se está incrementando. El año pasado representaron un 39 por ciento de todos los empleados públicos, aun cuando en los altos cargos apenas ocupaban un 8 por ciento. Las empleadas del gobierno están sub-representadas en los campos técnicos, así como en la diplomacia, como procuradoras del estado y como economistas.

España ha tenido que ponerse al día después de surgir en 1975 de una dictadura de 36 años durante la cual la mujer estuvo confinada a su papel tradicional. El Producto Interno Bruto per cápita del país en 1987 era de \$7,432 -- el tercero más bajo entre los 12 países miembros de la Comunidad Europea. Las ocupaciones disponibles a la mujer en la práctica son mucho menos variadas que la de los hombres, además de que ciertos sectores están feminizados, especialmente el servicio doméstico, al que se dedican un 13 por ciento de las mujeres económicamente activas. La mayoría de las asalariadas trabajan en servicios, educación, comercio y cuidados de salud. La mujer está virtualmente ausente de la industria y el porcentaje de mujeres gerentes es mínimo.

En los últimos 20 años, sin embargo, se ha cuadruplicado el número de españolas empleadas en el sector público. Representan ahora un 32 por ciento de todos los empleados públicos, aun cuando ocupan solamente un 11 por ciento de los cargos de alto nivel, los que en general se consideran ser designaciones políticas. También ha habido

un aumento considerable en el porcentaje de mujeres que reciben grados universitarios avanzados -- un 40 por ciento en los últimos cinco años solamente -- si bien las estudiantes siguen aún prefiriendo las profesiones tradicionalmente 'femeninas'.

Al comparar la participación de uno y otro sexo en los Consejos Directivos, el sector público le gana al privado en España: en 1989 las mujeres comprendían el 16 por ciento de las directivas en el sector público, mientras en el sector privado eran apenas un 6 por ciento. De las 25,000 compañías españolas más grandes, un 10 por ciento estaba presidida por mujeres en 1988. De todos los cargos de alto nivel en esas mismas firmas, un 5 por ciento los desempeñaban mujeres.

La mujer sigue estando en minoría en la actividad política en España, en donde persiste cierto sexismo, según el Instituto de la Mujer del Ministerio de Cultura. De los 33 países desarrollados, en 1987 España y Francia estaban empatadas en séptimo lugar con un 67 por ciento de representación parlamentaria femenina. En ese año no había mujeres en cargos ministeriales y apenas un 6 por ciento de los empleados administrativos y gerenciales eran mujeres.

Sin embargo, una combinación de factores económicos y sociales está contribuyendo a mejorar la situación de la mujer según el Ministerio de Asuntos Sociales: la tasa declinante de nacimientos, los matrimonios más tardíos, el control de la natalidad y la nueva tecnología que reduce las tareas domésticas. La mujer está ingresando

a la universidad en números sin precedentes y allí está adquiriendo destrezas profesionales más especializadas. Y debido a la creciente fuerza de trabajo femenina, está también adquiriendo la clase de experiencia que aumenta su demanda en el mercado. En suma, hay una nueva clase media en España, el mercado de trabajo se ha diversificado y hay mayor demanda de mujeres profesionales.

Además, el gobierno está tomando pasos para mejorar la situación, al menos la de las empleadas de la administración pública. Una ley de 1989 prorrogó hasta 16 semanas la licencia con sueldo de maternidad y dictó medidas de igualdad de condiciones para la mujer en el trabajo. El Estado creó una comisión conjunta de todos los ministerios para promover igualdad de condiciones e introdujo valores no sexistas en la vida y el lenguaje administrativo, redactando un manual de estilo al efecto.

Países en Transición

Muchos de los países de Europa Central y Oriental se hallan en medio de profundos cambios de orden social, económico y político, que dificultan la evaluación de la situación de la mujer en la toma de decisiones. Sin embargo, la información reciente de que se dispone sugiere que 'para la gran mayoría de las mujeres y especialmente para las mujeres pobres... la democratización ha significado muchas veces poco más que mayores penurias'

(Continúa en la Pág. 11)



Miembros del programa DELFI en Costa Rica tratan el tema de la economía doméstica.

Foto ONU/Milton Grant

Capacitación...

(Continuación de la Pág. 6)

sarrollo y capacitación de recursos humanos en *Policy Development for Increasing the Role of Women in Public Management*. Esta fue preparada a raíz del Taller Inter-regional Piloto sobre Desarrollo Profesional de la Empresaria (Bangkok, 1987), que fue organizado por el DCT en colaboración con la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP). Los objetivos del taller eran dos: a) aumentar la comprensión de los funcionarios gubernamentales de rango encargados de formular políticas y capacitar al personal de la administración pública respecto a los principales factores, obstáculos y técnicas para el avance de la mujer en cargos gerenciales, y b) mejorar el paquete de capacitación para su uso y circulación subsecuente en los países en vías de desarrollo.

El paquete de capacitación fue diseñado para proporcionar la siguiente información a capacitadores e instituciones de capacitación.

a) por qué hay que organizar un programa de sensibilización de los funcionarios del gobierno respecto al papel creciente de la mujer en posiciones gerenciales en la administración pública;

b) cómo organizar el programa;

c) cómo integrar los módulos relativos a temas/asuntos básicos y

d) cómo usar las distintas técnicas y documentos incluidos en los módulos básicos del programa.

Hay por lo menos tres grupos meta: los funcionarios de alto nivel de personal/planificación, oficiales de administración/capacitación de la administración pública preocupados por el papel de la mujer en la administración pública y la gerencia; las administradoras que trabajan en organizaciones gubernamentales; y las dirigentes de la maquinaria nacional establecida para el avance de la mujer.

El paquete consiste en material de lectura, ejercicios, recomendaciones prácticas de capacitación y bibliografías sobre los cinco temas siguientes: tendencias nacionales en la aplicación de técnicas de administración de personal del sector público para el avance de la mujer; factores y problemas en el desarrollo profesional de la mujer en las organizaciones del sector público; análisis del trabajo como método para mejorar las oportunidades profesionales de la mujer; métodos para realizar las interrelaciones entre instituciones y profesionales para el avance de la mujer, y políticas y métodos de capacitación para el desarrollo profesional de la mujer en la administración.

Al trabajar con los materiales y estudios de casos comprendidos en cada tema y al participar en los grupos de trabajo, las participantes en el curso de capacitación podrán identificar las limitaciones que impiden una mayor participación de la mujer, así como comparar los puntos fuertes y los débiles de las políticas vigentes; también estudiarán las oportunidades existentes de capacitación e identificarán la necesidad de introducir nuevas técnicas así como de experi-

mentar con distintas estrategias. También deberán identificar las habilidades administrativas, explorar los papeles y evaluar los distintos métodos de capacitación. El programa está diseñado para que dure un máximo de cuatro a cinco días, con una proporción de tres a cuatro capacitadores por cada grupo de 15 a 20 participantes. Tanto los capacitadores como las participantes serían de alto nivel, siendo reclutados los primeros de un amplio espectro de fuentes, incluso organizaciones internacionales, países extranjeros, universidades y firmas consultoras.

En esta misma página se reproduce un ejercicio de ejemplo, cuyo propósito es transformar los problemas planteados en informes individuales de países en un programa de política para el avance profesional de la mujer. *Este se suministra como hoja suelta en el Departamento de Cooperación Técnica de las Naciones Unidas, documento TCD/SEM. 87/INT-86-R59.*

Se Necesitan más Administradoras en Africa

Dado que el mayor recurso para el desarrollo del que se dispone en Africa es el capital humano, las políticas deberán capitalizar ese recurso — tanto masculino como femenino — y evitar el desperdicio y la mala utilización. Para aumentar la participación de la mujer en la gerencia, deben eliminarse las limitaciones existentes y adoptar estructuras organizativas innovadoras. El primer paso en este sentido es identificar los factores que aumentan o impiden la utilización plena y la autorealización de la mujer en Africa y luego comprometerse firmemente a promover su avance.

Con este fin, la Asociación Africana de Administración y Gerencia Pública (AAAGP) en colaboración con el DCTD, está organizando una serie de seminarios para gerentes (Continúa en la Pág. 12)

TEMA 1

Ejercicio 1-3

Desarrollo de políticas, profesional y organizativo para el avance de la mujer en carreras del sector público

Objetivos

El presente ejercicio tiene tres objetivos:

- (1) Elaborar una lista de factores que afectan el avance profesional de la mujer;
- (2) Comprender cómo esos factores afectan profesionalmente a la mujer;
- (3) Identificar los factores más críticos que afectan a la mujer profesionalmente.

Metodología de la capacitación

Este ejercicio está diseñado para transformar los problemas planteados en los informes de países en un programa de políticas para el avance profesional de la mujer. Las participantes trabajarán en grupos pequeños para elaborar una agenda. Después de reunirse en grupos pequeños, las relatoras de cada grupo se reunirán para establecer varios tópicos prioritarios para utilizarlos en el ejercicio I-4. Las instrucciones del ejercicio son como sigue:

- Paso 1: En tres grupos (en cada uno de los que se escogerá una relatora), las participantes elaborarán una lista de factores que afectan el avance profesional de la mujer, utilizando los informes de países y su conocimiento personal. Cada grupo escogerá una participante para que funja de relatora (hoja de trabajo de identificación de factores).
- Paso 2: Las participantes intercambiarán ideas sobre el impacto de cada factor e indicarán, si es posible, si su impacto sobre el avance profesional de la mujer es potencialmente positivo, negativo, ambas cosas o incierto (hoja de identificación de factores).
- Paso 3: Mediante el intercambio de ideas y el consenso, las participantes escogerán de tres a cinco de los factores más importantes (hoja de prioridad de factores).
- Paso 4: Para cada factor importante, las participantes determinarán la forma en que el impacto del factor puede hacerse más positivo en el avance profesional de la mujer. Las participantes indicarán el sector que más probablemente contribuya al progreso de cada factor: políticas públicas, políticas organizativas o desarrollo profesional (hoja de trabajo de prioridad de factores).
- Paso 5: Las relatoras de los grupos se reunirán para elaborar una agenda de puntos a tratar en el taller, en base a las prioridades identificadas en los grupos pequeños.

Materiales de ayuda y capacitación

Reproducido de *Policy Development for Increasing the Role of Women in Public Management*, Naciones Unidas, 1987.

La Mujer Lucha...

(Continuación de la Pág. 9)

conforme a *Women Challenges to the Year 2000*. "Al disminuir la euforia ante las reformas ocurridas en Europa Oriental y la URSS después del dramático derrumbe de las economías centralizadas, la mujer ha surgido como víctima de la transición de la economía estatal a la economía de mercado libre". La representación parlamentaria de la mujer descendió rápidamente entre 1987 y 1990.

En Yugoslavia, la gran mayoría de las mujeres económicamente activas — un 97 por ciento — estaban empleadas en el sector público en 1989, el cual era la unidad socio-económica básica del Estado. Sus números se multiplicaron por nueve durante el período de la post-guerra, especialmente en las repúblicas más desarrolladas (Eslovenia y Croacia), pero estaban concentradas en los sectores de la economía tradicionalmente femeninos y de baja retribución.

Pese a sus altos niveles de instrucción (la mujer representó un 47 por ciento de todos los que recibieron grados académicos avanzados en 1989), la mujer está sub-representada en los altos escalafones administrativos, conforme a una ponencia presentada por Aleksandra Kanjuo Mrcela en la conferencia de agosto pasado sobre 'La Mujer en la Europa Cambiante'. Ellas tienden a ocupar cargos más bajos en la jerarquía, y cuando alcanzan posiciones gerenciales, se encuentran confinadas a lo que Mrcela denomina 'ghettos de terciopelo' — las ocupaciones tradicionalmente femeninas, tales como personal, relaciones públicas, asuntos del consumidor y responsabilidades sociales corporativas. "Eso corresponde" apunta ésta, 'a la segmentación tradicional del mercado laboral: la mujer ocupa las plazas que son similares a las tareas domésticas'.

Sin embargo, Mrcela logra concluir con una nota optimista: hay una tendencia positiva hacia el aumento del número de mujeres en cargos administrativos, aun cuando esos números son todavía sumamente reducidos.

Un informe relativo a Rumania llega a conclusiones aún más optimistas sobre la perspectiva de la mujer allí, tras 'un largo período de totalitarismo'. En 1990, señala su autora, la Dra. Raluca Bejan de la Agencia Nacional de Privatización, se adoptaron leyes para propiciar la iniciativa privada, con lo que se crearon numerosas empresas y asociaciones privadas pequeñas. Una parte importante de éstas las iniciaron mujeres, de modo que hoy día hay muchas gerentes que trabajan en el comercio al detalle, turismo, publicidad, periodismo y relaciones públicas. De 130,000 empresas privadas nuevas, alrededor de un 65 por ciento son pro-

(Continúa en la Pág. 13)

La Mujer en la Política

La frase "brecha del género" se ha convertido en una forma taquigráfica de describir el lugar subordinado o inferior que ocupa la mujer en casi todos los aspectos de la vida, aunque sin embargo en ningún sector esta situación resulta más urgente que en el ámbito de la toma de decisiones, en donde se forja el futuro del mundo. En abril de 1991 sólo había siete mujeres jefas de estado o de gobierno; sólo un 3.5 por ciento de los ministros del gabinete de todo el mundo eran mujeres y la mujer ocupaba menos de un 5 por ciento de los cargos más altos de las organizaciones internacionales o las grandes compañías comerciales.

Hay una 'estrecha relación recíproca entre el avance general de la mujer y la participación de la mujer en la política', observó un grupo de expertos sobre la igualdad en la participación política y la toma de decisiones reunido en Viena en septiembre de 1989. Ese grupo de expertos fue convocado para investigar la razón por la cual la mujer está subrepresentada en los cargos de toma de decisión y para que formularan recomendaciones al efecto.

Es evidente la similitud existente entre el estancamiento del progreso de la mujer en el ámbito político y los obstáculos que ha encontrado en su avance en la administración pública y privada. Por una parte, en el mundo de la política, la mujer se ha visto circunscrita a los campos sociales tradicionales. Por otra parte, ocupa posiciones más bajas en la toma de decisiones políticas. Por ejemplo, está presente en un número proporcionalmente mayor de parlamentos que en cargos elegidos o designados de alto nivel.

Si bien ya no hay 'impedimentos legales a la participación política de la mujer' señala el grupo de expertos, la razón más ostensible por la que a la mujer no se le elige a curules parlamentarias, es que en términos generales no se la postula como candidata. "El mayor obstáculo parece ser la ausencia de intereses manifiestos de la mujer, expresados mediante el voto y el cabildeo consciente por la mujer a favor de candidatos que representen los intereses de la mujer... Sólo cuando esa tendencia sea predominante y haya alcanzado todos los niveles de la política podrá haber avances significativos respecto al acceso de la mujer a la toma de decisiones".

La tendencia *se está*, sin embargo, sintiendo poco a poco. "La mujer vota distinto del hombre en lo que respecta a la guerra y la paz, el bienestar social y la economía" reportó *The Miami Herald*. ¿Por qué esa diferencia? Una mayor conciencia política de la mujer, el darse cuenta de que la participación política es deseable, la cantidad creciente de mujeres que trabajan y el predominio de las familias encabezadas por un solo padre. Además, en tiempos de recesión y reducciones en los gastos sociales, la mujer necesita más ayuda en el cuidado de los niños y de las personas mayores.

Es un axioma decir que la mujer se preocupa más por los problemas del medio ambiente; debido a su relación más estrecha con la generación más joven, ha llegado a ser la defensora indiscutible de la conservación ambiental.

"La mujer suele comprender mejor las consecuencias mediatas, por eso su participación en el movimiento pro paz ha sido tan significativa", explica Margaret Shields. "Cuando los hombres combaten, es la mujer quien se ocupa de los heridos".

La voz de la mujer política está resonando cada vez con mayor fuerza en el mundo. "Si a la mujer no se le hubiese dado el voto, el Partido Conservador hubiese perdido todas las elecciones desde 1945 hasta 1979" señala *The Economist*. Esta revista afirma que en Australia, los Estados Unidos y también en el Reino Unido, las mujeres de izquierda se han dejado sentir cada vez más en las elecciones nacionales.

El Factor Lisístrata

En el año 411 A.C., el dramaturgo griego Aristófanes escribió una comedia llamada *Lisístrata*, en la cual la protagonista dirige a sus hermanas en una huelga sexual contra los hombres para ponerle fin a la guerra. En este año, las mujeres de Suiza se fueron a la huelga para protestar contra las injusticias presentes en su sociedad — discrepancias en los salarios, discriminación ocupacional y distribución desigual de las tareas domésticas entre ambos sexos — para demostrar hasta qué grado la sociedad depende de ellas. Su lema: "Si la mujer se cruza de brazos, el país no se puede poner de pie".

¿Qué se puede hacer para ponerle fin al estancamiento? El grupo de expertos reunidos en Viena señala dos rutas hacia la toma de decisiones públicas: el proceso político nacional y hacer carrera en la administración pública. Sin embargo, para que la mujer avance por una u otra ruta, los gobiernos deben actuar. Debe aumentar el alfabetismo y las destrezas básicas de la mujer; aumentar el número de mujeres designadas a cargos públicos y candidatas a cargos por elección; establecerse metas o cuotas de representación de la mujer en partidos políticos, sindicatos y parlamentos e incrementar el número de las mujeres que participan en conferencias internacionales, especialmente en el ámbito político y económico.

En suma, la capacitación es el mayor impulso de la acción: la capacitación para concientizar a las altas autoridades gubernamentales y a la sociedad en general, respecto a los estereotipos del género y el potencial que encierra la mujer; y capacitación de la propia mujer, de manera que sus habilidades correspondan con los pre-requisitos impuestos por el mundo del trabajo.

Así como muchas organizaciones internacionales y gobiernos de países en vías de desarrollo se han fijado cuotas, las Naciones Unidas recomiendan fijarse la meta de aumentar el número de mujeres en cargos dirigentes en la empresa pública y privada hasta por lo menos un 30 por ciento para el año 2000. □

Capacitación...

(Continuación de la Pág. 10)

de alto nivel de ambos sexos sobre el tema de las oportunidades y limitaciones que tiene la mujer en su movilidad hacia cargos de alto nivel públicos y privados. Los objetivos son: a) evaluar la medida en que la mujer participa en cargos de gerencia en África; b) identificar los factores presentes en las políticas oficiales que contribuyen a aumentar o a limitar esa participación; c) establecer las necesidades de capacitación y desarrollo profesional que tiene la mujer en los sistemas administrativos; d) elaborar directrices para el diseño de políticas y estrategias adecuadas y e) establecer redes organizativas como mecanismo que permita ejecutar las recomendaciones surgidas de los talleres.

Igualdad de Oportunidades en los Ferrocarriles Estatales Daneses

Después que el Parlamento danés dictó una ley que prescribía un plan de acción para establecer la igualdad entre hombres y

trabajo en redes dos veces al año. El propósito es concentrar la capacitación en el período de tiempo más corto posible, utilizando días completos así como varias noches.

El contenido de la participación, tal como lo describe Wolthers, es "un curso de frases". "Percibimos a la mujer en las organizaciones dominadas por los hombres como una especie de viajeras en un país extraño, por así decirlo. Se trata sólo de una metáfora, pero ésta refleja cabalmente lo que siente la mujer en su lugar de trabajo. La cultura que predomina es ajena a la mujer. A veces es abierta, a veces es hostil y no quiere ninguna turista o inmigrante entre sus miembros".

La capacitación incluye también introducción a la teoría de la administración y enseña a presentarse y a resolver situaciones difíciles. Las últimas dos actividades, señala se filman en video y por lo menos una vez durante el curso, las participantes sostienen una reunión con un administrador quien comparte sus experiencias con ellas.

A la fecha han tenido lugar cuatro cursos.

ración de ingresos a nivel de la comunidad. Las sesiones de desarrollo organizativo incluyen planificación estratégica, supervisión, control financiero, desarrollo y evaluación de recursos humanos y financieros. Se ofrecen becas. Dirigirse a: Center for Development and Population Activities, 1717 Massachusetts Ave., N.W. Suite 202, Washington D.C. 20036, USA, Tel. (202) 667-1143, Fax (202) 332-4496.

• *The Commonwealth of Learning* (COL) (la Mancomunidad del Aprendizaje). Fundada para fortalecer las capacidades de desarrollo de recursos humanos de los países del Commonwealth, el COL ofrece un Programa para la Mujer cuyo propósito es mejorar la situación de la mujer al ampliar su acceso a la educación. Se concentra en la educación a distancia y ofrece acceso a la educación a la mujer cuándo y dónde ella lo elija, en campos tales como mercadotecnia, empresarial, crédito, alfabetización y extensión agrícola. Dirigirse a COL No. 1700 777 Dunsmuir St., Box 10428, Vancouver, BC V2Y 1K4 Canada, Tel. (604) 660-4675, Fax (604) 660-7472.

• *Eastern and Southern Africa Management Institute* (ESAMI) (Instituto de Administración del África Oriental y del Sur). El programa de mujer en desarrollo y gerencia tiene los siguientes objetivos: fortalecer las destrezas administrativas de la mujer; sensibilizar a los ejecutivos de alto nivel de los sectores público y privado; fortalecer las destrezas de investigación y desarrollo gerencial; mejorar los materiales de capacitación relativos a problemas de gerencia y desarrollo en la región, y aumentar la participación de la mujer en la capacitación. También se ofrece capacitación a funcionarios de desarrollo que laboran en organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, así como a directivos de organizaciones para-estatales. Entre los métodos utilizados están las discusiones de grupo, estudios de casos, ejercicios de reingreso y trabajos de campo. Otras actividades incluyen publicaciones ("Profiles of Women Managers in Eastern and Southern Africa", "Women and Men of the African Corporate Organisation"), así como el establecimiento de una red de investigación y actividades de consultoría. Dirigirse a ESAMI, P.O. Box 3030, Arusha, Tanzania. Tel. 2882/4.

• *International Association of Schools and Institutes of Administration* (IASIA) (Asociación Internacional de Escuelas e Institutos de Administración): El grupo de trabajo de la asociación para la Mujer en la Administración Pública y la Gerencia, cuyos miembros realizan programas de investigación, capacitación y consultoría sobre la mujer en la gerencia, ha elaborado una lista de comprobación preliminar sobre percepción de políticas oficiales orientadas al género que han sido propuestas para el avance de la mujer en el servicio público. En su totalidad, la lista de comprobación se puede utilizar para evaluar el nivel de avance de la

(Continúa en la Pág. 19)



Sesión de capacitación sobre planificación familiar realizada por CEDPA en la India.

mujeres en 1987, los Ferrocarriles Estatales Daneses contrataron a una asesora en igualdad de oportunidades, Anette Wolthers, para que ésta estableciera una representación más equilibrada entre los sexos en esa empresa del sector público, la cual tiene 22,000 empleados, si bien pocas mujeres desempeñan posiciones de mando en ella. Parte de su tarea era poner en marcha un programa de capacitación para la mujer en la gerencia. La capacitación se inició en noviembre de 1990, en conjunción con Danmarks Radio y con the Scandinavian Airlines System.

El grupo meta eran empleadas con tareas de cierta responsabilidad, pero sin cargos directivos formales. Cada parte del programa incluyó 24 participantes. La primera parte duró tres días, y fue seguida por un intervalo de cuatro semanas durante el cual las participantes volvieron a integrarse a sus trabajos. La segunda parte tomó de dos a tres días, después de lo cual tienen lugar reuniones de

en los que han participado 96 mujeres. Como resultado, un 35 por ciento de las empleadas de la Empresa ferroviaria fueron promovidas a cargos más interesantes y de mayor responsabilidad; un 30 por ciento fueron ascendidas y recibieron aumentos de salarios.

Otros Recursos

• *Centro para Actividades en Desarrollo y Población*. Capacita a la mujer como dirigente y administradora de proyectos integrados de planificación familiar tanto en Washington como en países seleccionados. Ofrece dos talleres anuales de cinco semanas de duración sobre la mujer en la administración, supervisión y evaluación, y sobre la capacitación de dirigentes futuras (20-35 participantes), seguido por internados y asesorías. Se dirige a participantes cuyas instituciones proporcionan servicios de planificación familiar, protección ambiental y gene-

La Mujer Lucha...

(Continuación de la Pág. 11)

piedad de mujeres. Una recién constituida asociación de mujeres gerentes se está dedicando a capacitar a jóvenes candidatas políticas.

Aun cuando en Rumania predomina todavía la mentalidad conservadora, la Dra. Bejan cree que la transición de ese país a la economía de mercado conducirá finalmente a un mayor acceso de la mujer a cargos directivos en la administración pública. El instituto de educación superior, así como el movimiento nacional para propiciar la participación de la mujer en actividades administrativas y gerenciales mediante la capacitación y el intercambio internacional, debería jugar un importante papel en este proceso.

Japonesa Combate Imagen de la Mujer Graciosa

En los países del Pacífico, la japonesa parece estar en la peor situación comparada con el resto de Asia y del Pacífico — y de todos los demás países desarrollados — en términos tanto de porcentajes de mujeres en cargos gerenciales como de participación política. En 1987 la japonesa ocupaba apenas un 8 por ciento de los cargos administrativos y gerenciales, comparado con el promedio de un 13 por ciento para los 24 países de Asia y el Pacífico que presentaron cifras al respecto, y de 24 por ciento para las regiones desarrolladas. También tuvieron la menor proporción (1 por ciento) de curules parlamentarios de los 33 países desarrollados en 1987 y uno de los índices más bajos de su región geográfica en general.

Ha habido constantemente más mujeres votantes que hombres en Japón, si bien en las elecciones de 1989 fueron elegidas apenas un 13 por ciento de mujeres a la Cámara de Consejeros. La proporción general de representación femenina en las cámaras legislativas fue de un 6 por ciento en 1990 — el doble que en 1975. Y en 1986 el partido más importante de oposición eligió a una mujer como presidenta, mientras que el gabinete que se constituyó en 1989 resultó en la designación de dos mujeres a cargos ministeriales. Sin embargo, ese avance resultó ser apenas temporal para la mujer. Posteriormente, la dirigente del partido de oposición renunció tras los resultados electorales desfavorables mientras que las dos integrantes del gabinete perdieron luego sus puestos. Tales fluctuaciones son de esperarse en donde hay todavía tan pocas mujeres disponibles para ocupar puestos de alto nivel.

El porcentaje de mujeres que desempeñaron altos cargos en la administra-

ción pública se duplicó entre 1975 y 1986 hasta alrededor de 0.6 por ciento. “Los avances tecnológicos y los cambios en la estructura industrial han contribuido a colocar los cimientos para el avance de la mujer a altos cargos” conforme una publicación de 1990 de la Oficina del Primer Ministro. Pero la gran mayoría de las mujeres económicamente activas están empleadas en servicios, comercio al por mayor y al detalle, en la industria del restaurante y en industrias manufactureras. Por ocupación, el mayor número de empleadas japonesas se encuentra en labores de oficina y otros empleos similares.

En términos de educación, la japonesa aumentó su proporción en el nivel universitario hasta un 27 por ciento en

1990, aun cuando los estudiantes tienden a inscribirse en humanidades, economía doméstica y educación y magisterio. Ellas enfrentan una batalla cuesta arriba: tal como lo señala *The Wall Street Journal* “Japón está todavía en la etapa de las ‘primeras’ — la primera conductora de autobús de Tokio, la primera alcaldesa, la primera editora de periódico. Todavía eso es noticia y los titulares reflejan las actitudes cambiantes”. Agrega el periódico, “Por lo menos la mitad de todos los nombres femeninos japoneses... terminan en *ko*, que quiere decir niña”.

En Japón así como en otras partes, en ocasiones la mujer es su propio peor obstáculo para el avance. Muchas profesionales se proponen renunciar a su

(Continúa en la Pág. 14)

La Mujer en la Política en Alemania: El Papel de la Historia

El caso de Alemania ilustra la gran influencia que ejerce la historia y el clima político en la situación de la mujer en las tres áreas de la toma de decisión—influencia que tiene vigencia en varios países, tanto desarrollados como en vías de desarrollo. La participación de la mujer en la fuerza de trabajo ha crecido con menor rapidez en la Alemania de la post-guerra que en otros países industrializados en los tiempos de gran demanda de mano de obra. A pesar de que después de la guerra muchas alemanas lograron alcanzar posiciones altas de mando en la industria de Alemania, la mayoría de ellas habían heredado las compañías debido a la ausencia de los hombres, y fue visto como una “solución temporal a un problema demográfico”, conforme a *Women in Management: Still Plenty of Unused Resources in the Federal Republic of Germany* por Ariane Antal y Camila Kresbsbach-Gnath (ver Publicaciones selectas, pág. 25).

La legislación alemana ha concentrado su atención en obtener la igualdad de la mujer en todos los aspectos de la sociedad, “y sólo en segundo lugar lo concerniente a la mujer en el trabajo”. La ley que le daba a los esposos el derecho de prohibirle trabajar a las esposas no fue derogada hasta el año 1977. A pesar de que el cuidado de los niños subsidiado en Alemania es la envidia de las mujeres de algunos países, todavía es difícil para las alemanas combinar sus responsabilidades familiares con las profesionales. En cuanto al movimiento feminista alemán, de acuerdo a las dos autoras, se ha concentrado desde los años de 1970 en asuntos tales como la salud y el aborto, estudios de la mujer, paz y organizaciones de ayuda propia. En resumen, no ha podido “unirse para traducir sus nuevos conocimientos en una presión política efectiva”, expresa otro artículo.

Perspectivas Optimistas

El clima político en Alemania, al igual que en todas partes, está cambiando. “Los partidos políticos más importantes en Alemania están despertando al poder del voto de la mujer”, informan Antal and Kresbsbach-Gnath. Empezaron proponiendo programas de acción afirmativa y leyes antidiscriminatorias y en 1984 el Partido Verde llegó a elegir una junta de gobierno a nivel parlamentario formado por mujeres.

Además de la importancia del voto de la mujer, las autoras citan la influencia de los demás países industrializados y de la Comunidad Europea sobre la política alemana con respecto a la mujer. En particular, “la ley sobre igualdad de oportunidades emitida en 1980 en Alemania fue el resultado de una instrucción dictada en 1975 por la Comunidad Europea solicitando dicha legislación a todos los países miembros”. El Parlamento Europeo, dicen Antal y Kresbsbach-Gnath, “se está convirtiendo en un exponente progresista y vociferante de la igualdad de tratamiento” — lo que atribuyen en gran medida al hecho de que “la mujer está desempeñando un mayor papel en el Parlamento Europeo que en el parlamento nacional en Alemania”, presidiendo comités políticos y colaborando con mujeres de otros países “más allá de las fronteras de los partidos”. □

La Mujer Lucha...

(Continuación de la Pág. 13)

debido tiempo a sus posiciones para casarse y tener hijos, en una sociedad en donde el 37 por ciento de las mujeres y el 52 por ciento de los hombres creen que 'el trabajo es para el hombre, la casa para la mujer' según una encuesta realizada en 1987 por la oficina del Primer Ministro. *The Wall Street Journal* reportó en junio pasado que solamente un uno por ciento de las japonesas desempeñan cargos gerenciales; eso pese a que en 1986 se dictó una ley prohibiendo la discriminación de la mujer en el trabajo, la que resultó en aumentos considerables en el reclutamiento de egresadas universitarias en cargos profesionales.

Entre los pasos que está tomando el gobierno para acelerar la participación de la mujer en la toma de decisiones es aumentar el número de mujeres miembros de los consejos asesores nacionales; establecer un fondo de préstamos de beneficencia para madres e hijos (incluso capital para poner negocios y préstamos a interés preferencial para la educación) así como ayuda a las madres solteras para conseguir trabajo (incluso capacitación práctica).

La Neozelandesa "Hace Política, no Té"

En algunos aspectos, la situación en Nueva Zelandia tiene ciertas similitudes con la imperante en el Japón. Las diferencias debido al género y a la raza son notables en la fuerza de trabajo, estando la mujer concentrada en media docena de campos 'tradicionales' de trabajo, según el Ministerio de Asuntos de la Mujer. En 1990, un 46 por ciento de todas las mujeres trabajan en labores de oficina o en ocupaciones de servicio. Estaban sobre-representadas en la enseñanza y la salud, subrepresentada en la producción, la administración y la gerencia, así como en la agricultura y la foresta. Las tendencias en la educación sugieren que la proporción de mujeres en las profesiones científicas y en la ingeniería no variará notablemente en el futuro cercano, si bien habrá cierta mejoría en el campo del derecho, la empresa y la medicina.

El jornal de la mujer fue en promedio un 81 por ciento del jornal del hombre el año pasado, pese a las medidas de igualdad de oportunidades, las que se circunscribieron al sector público. "Aun en las profesiones en las que predomina la mujer, como en la banca o el magisterio, ellas se hallan concentradas en los cargos de menor rango" señala el Ministerio.

Un 'número creciente' de neozelandesas está también empleada por cuenta propia, lo que refleja tendencias im-

perantes tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo. Un libro reciente sobre estrategias profesionales para las gerentes en el país concluye que en 1986 un 19 por ciento de todos los gerentes y administradores, tanto del sector público como del privado, eran mujeres - pero la mujer conforma un 39 por ciento de la fuerza de trabajo.

En todos los sectores, las gerentes están en minoría. En una organización típica de medios de comunicación, representaban un 2 por ciento; por el contrario, en la profesión legal, representaban un 17 por ciento de los socios. La mujer ha realizado progresos apenas 'mínimos' en la banca, en donde constituye un 16 por ciento de los que ocupaban los tres escalafones más altos en 1989. De los contadores autorizados del país, el año pasado un 14 por ciento eran mujeres.

El gobierno de Nueva Zelandia tiene un historial un tanto mejor. Tal como lo explica la directora del INSTRAW, Margaret Shields, 'la mujer de mi partido no logró ningún progreso hasta que empezaron desde abajo; su lema era 'hagan política, no té'. La mujer representa ahora más de un 50 por ciento de la afiliación del Partido Laborista; pero más importante aún es la circunstancia de que una proporción mayor ocupa ahora posiciones de rango. El Partido Laborista está presidido por una mujer, la segunda que haya ocupado el cargo en la última década. En el último gabinete Laborista había cinco mujeres, o una cuarta parte del total. Su postura ha influido también sobre la oposición, la que ha presentado como respuesta un mayor número de candidatas a cargos". La mujer constituye actualmente un 16 por ciento de todos los parlamentarios de Nueva Zelandia, y al igual que en la República Dominicana, tiene una mujer como ministro de Finanzas.

En el sector público, la mujer ocupaba un 11 por ciento de todos los altos cargos ejecutivos en 1990. El sector ha sido 'líder en la introducción de licencia de maternidad, igual sueldo, oportunidades iguales de trabajo, trabajo permanente a tiempo parcial y servicios de guardería infantil' señalan Gill Ellis y Jenny Wheeler, autoras del libro sobre estrategias profesionales. Sin embargo, éstas señalan la ausencia de la mujer en cargos gerenciales y ejecutivos. En el servicio público, un 82 por ciento de las mujeres se hallan en campos relativos a la salud.

En cuanto a las ciencias, Ellis y Wheeler consignan que "el acceso a las oportunidades de capacitación y desarrollo sigue siendo más limitado para la mujer gerente que para su contrapartida masculina". De 871 direc-

tores empresariales, sólo 12 eran mujeres en mayo de 1990. La mujer ha avanzado poco... en términos de cargos directivos en compañías del sector público señalan las autoras. Sin embargo, dado que las filas de las gerentes aumentó de un 8 por ciento en 1981 a un 20 por ciento en 1986 hay razón para sentirse optimistas.

Los Muy Analizados Estados Unidos

La ejecutiva norteamericana es quizás la mujer que ha sido objeto del escrutinio más minucioso en todo el mundo. Eso se debe en parte naturalmente al gran volumen de la cobertura de los medios de comunicación que emana de los Estados Unidos, pero también se debe al hecho de que el movimiento feminista ha sido especialmente voluble en ese país.

El gobierno de los Estados Unidos es el mayor empleador de la mujer que trabaja, empleando actualmente más mujeres que hombres - éstas constituían alrededor de un 53 por ciento de todos los empleados del gobierno en 1990. De hecho, el empleo de la mujer en el gobierno aumentó en un 25 por ciento entre 1980 y 1990, conforme al Centro para la Mujer en el Gobierno. Pero ellas están en su mayor parte concentradas en los niveles estatales y municipales y, conforme al Centro, 'no se ha logrado la igualdad en el empleo'. "La segregación ocupacional y la discriminación de salarios siguen siendo barreras a la igualdad de oportunidades para la mujer, especialmente para la mujer de color". Los sueldos de la mujer en empleos a tiempo completo eran de alrededor de un 60 por ciento del que se pagaba a los hombres en 1985, conforme al *Wall Street Journal*. Y las mujeres ocupaban apenas un 6 por ciento de los cargos de alto nivel.

La situación de la afroamericana sigue siendo tema de preocupación. Además de ser jefa de un número desproporcionadamente alto de familias encabezadas por mujeres, la mayoría está empleada en ocupaciones de servicio, tales como domésticas, en proporciones mucho mayores que la mujer blanca.

"La brecha de salarios empezó a deteriorarse a finales de la década de 1980" reportó *The Wall Street Journal* en octubre de 1991. "La proporción de trabajadoras que desempeñaban cargos de oficinistas a principios del decenio de 1980 era más alta que en 1970". Los escalafones más bajos del servicio civil los ocupaban mujeres en un 71 por ciento en 1986, y no ha habido "mejoría alguna en cuanto a los

(Continúa en la Pág. 16)

La Administración Pública: La Mujer se Abre Paso

La administración pública está a la vanguardia en la contratación de la mujer", según la publicación de las Naciones Unidas *The World's Women: Trends and Statistics, 1970-1990*. Las empresas del sector público, sin embargo, no han progresado en igual grado.

El sector público incluye tanto las administraciones públicas como los servicios del gobierno que no se venden al público, así como las empresas del sector público, que son empresas de propiedad pública o bajo control del sector público que venden los bienes y servicios que producen. En todo el sector público en la mayoría de los países, la mujer está gravemente subrepresentada en los niveles de toma de decisiones.

Hay cinco razones principales que explican esta situación, según el Grupo de Expertos en Igualdad en la Participación Política y la Toma de Decisiones congregado en Viena en septiembre de 1989 a solicitud de la Comisión sobre la Situación de la Mujer:

- falta de mecanismos adecuados de reclutamiento y promoción;
- mecanismos insuficientes de apelación y ausencia general de la mujer en los organismos establecidos para conocer apelaciones;
- prejuicio en la evaluación y clasificación de puestos;
- oportunidades desiguales de capacitación y avance profesional;
- marginalización de la mujer, ya sea en áreas del servicio civil tradicionalmente considerados de la mujer o en cargos llamados a poner en ejecución políticas de acción afirmativa, y
- participación insuficiente de la mujer en comités de selección o promoción, incompreensión de los miembros de tales comités respecto a los asuntos de la mujer y la discriminación imperante.

Cambios de Política Producen Resultados Impresionantes

Sin embargo, los países que se han empeñado en vencer esos obstáculos demuestran 'un aumento notable en la participación de la mujer en los altos niveles ejecutivos' según el grupo de expertos. Las estrategias incluyen cinco puntos:

- a) aumentar la capacidad profesional de la mujer, especialmente en las áreas no tradicionales;
- b) establecer condiciones flexibles de trabajo;
- c) revisar las prácticas de personal, inclusive clasificación de puestos y disposiciones relativas a licencias, para eliminar toda discriminación sistemática;
- d) dictar leyes pertinentes para mejorar la igualdad de oportunidades en el empleo, estrategias de acción afirmativa y horarios fle-

xibles para las que tienen responsabilidades familiares, así como el establecimiento de mecanismos para tratar los asuntos de la mujer, y e) cerciorarse de que la mujer se encuentre distribuida por todos los niveles de la jerarquía administrativa y en todas las áreas funcionales.

"Con frecuencia la mayor organización de un país, el servicio público establece políticas sobre desarrollo nacional... y sirve de empleador modelo por el cual se guía el sector privado" según expresa el manual de capacitación de las Naciones Unidas sobre *Policy Development for Increasing the Role of Women in Public Management* (Establecimiento de políticas para aumentar el papel de la mujer en la administración Pública). Al producir el cambio social, consigna el manual, las organizaciones del servicio público, 'pueden hacer cumplir sus decisiones mediante órdenes gubernamentales y evocar otros motivos que no sean el lucro al establecer el compromiso con un programa abocado al cambio, tal como es el desarrollo de los recursos humanos'.

En la mayoría de los países el sector público es el mayor empleador de la población. Como tal, se espera que establezca el ejemplo en la promoción de la igualdad de tratamiento - al tiempo que puede resultar beneficiado en el proceso.

"La presencia de la mujer en posiciones clave en la administración pública reduce la corrupción y evita e inhibe la corrupción potencial", señala Alfonso Chan, Jefe de Administración del INSTRAW. Único miembro masculino del personal profesional del Instituto, el Sr. Chan habla con conocimiento de causa: además de tener años al servicio de las Naciones Unidas, antes estuvo empleado por el gobierno peruano.

"Estadísticamente, la mujer es más honesta" prosigue diciendo. Y eso es importante para las administraciones públicas, en donde el interés propio opera muchas veces para llevar a los funcionarios a acumular poder. "El hombre ha desempeñado tradicionalmente los cargos altos del gobierno" y tiene sus formas peculiares de conseguir que las cosas se hagan, agrega éste. Tal como lo expresa el manual de las Naciones Unidas, "dado que los cargos ministeriales de alto nivel sirven para acumular poder, riqueza y prestigio, los hombres no parecen estar dispuestos a alterar las reglas y beneficios". Sin embargo, ese edificio venerable, la red de los muchachos, empieza a derrumbarse a medida que la mujer ingresa a sus filas. "Cuando el hombre se topa con la mujer, se inhibe" apunta el Sr. Chan.

Otro ámbito del sector público en donde éste podría ganar como resultado de la presencia de la mujer es en la productividad. "El anhelo de la mujer de participar en las actividades socio-económicas significa que son menos burocráticas en el sector público", observa. "Quieren demostrar que son productivas y eficientes".

(Continúa en la Pág. 22)

Tendencias Futuras en la Dirigencia Empresarial

Se espera que dentro de diez años, la mujer estará representada en un 16 por ciento en todos los equipos gerenciales en las empresas importantes de los Estados Unidos, según una encuesta realizada por Korn/Ferry International, firma de búsqueda de ejecutivos establecida en Nueva York. La encuesta destaca otras tendencias en la dirigencia empresarial que sugieren lo que puede esperar la ejecutiva en el futuro... y lo que ésta puede hacer para incrementar sus oportunidades.

La ruta más rápida hacia la cima, conforme a quienes contestaron una encuesta entre empresas industriales y firmas de servicio comprendidas entre las más destacadas conforme a la revista "Fortune 500", parece ser la comercialización y las ventas. Las finanzas y la contabilidad, así como las destrezas administrativas generales, también son importantes, pero la experiencia internacional será la ruta más segura hacia el éxito profesional en el año 2000.

El avance en el sector privado también depende de la disposición a trabajar un horario prolongado, a viajar y a trasladarse - consideraciones que son a veces difíciles para la mujer, especialmente si es también esposa y madre. Quienes contestaron

la encuesta Korn/Ferry, que son en su mayoría vice-presidentes y especialistas corporativos, refirieron que trabajan unas 56 horas por semana, pasan en promedio 51 días del año fuera de la ciudad por razones de su trabajo y se han reubicado por lo menos tres veces en el curso de su carrera. Cerca de un 70 por ciento de los que asumieron cargos en el exterior regresaron a ocupar mejores puestos. Un número cada vez mayor de ejecutivos está también cambiando de empleo para obtener mayores responsabilidades, mayores retos y mejor retribución.

La educación es naturalmente un factor primordial para lograr el éxito en el sector privado. Casi las dos terceras partes de todos los ejecutivos norteamericanos encuestados tenían postgrados universitarios y un 42 por ciento poseían Maestrías en Administración de Empresas.

Al preguntárles sobre la participación de la mujer, cerca de las dos terceras partes señalaron que la mujer sería parte de su equipo de alta gerencia dentro de 10 años. En la actualidad la mujer constituye apenas un tres por ciento de la alta gerencia.

-Adaptado del Perfil del Ejecutivo Internacional: una década de cambios en la dirigencia empresarial de Korn/Ferry. □

(Continuación de la Pág. 14)

La mujer en los Estados Unidos no ha tenido mucho más éxito en el sector privado. "Dos terceras partes de todas las mujeres se concentran en los empleos de oficinas peor pagados, en donde ganan en promedio la mitad de lo que gana el hombre" conforme a *Women Challenges to the Year 2000*. En los altos niveles de la gerencia empresarial representan apenas un 3 por ciento. Al examinar las cifras correspondientes a funcionarios ejecutivos en jefe y sus subordinados directos - funcionarios de operaciones en jefe, funcionarios financieros en jefe y funcionarios de personal en jefe - la cifra es de menos de un 1 por ciento, señala Alicia Whitaker, directora de Planificación Profesional General y Desarrollo Humano de la firma Colgate-Palmolive. "El porcentaje mundial sería aún más bajo" agrega ella.

En 1986 la mujer llenaba casi la tercera parte de todos los cargos gerenciales, señaló *The Wall Street Journal*, pero la mayoría estaba 'atascada en trabajos con poca autoridad y sueldo relativamente bajo'. En donde la mujer ha logrado hacer avances es en el empleo por cuenta propia: más de la tercera parte de todos los empleados por cuenta propia en los Estados Unidos eran mujeres el año pasado, casi el doble que en la década anterior. Las empresas propiedad de mujeres son 'el segmento en mayor crecimiento de la economía', apunta Patricia Saiki, gerente de la Administración de Pequeñas Empresas. "Si continúa la tendencia actual, casi un 40 por ciento de todas las empresas pequeñas serán propiedad de mujeres para el año 2000."



Lenta pero certeramente, la norteamericana está incursionando en varios campos no tradicionales, tales como seguros, operaciones de computadora, contabilidad, finanzas, ventas al detalle y comunicaciones. Pero el infame "techo de cristal" sigue obstaculizándola siempre. Menos mujeres que hombres son asignadas a trabajos en el exterior, lo cual constituye una buena ruta para el ascenso. Tal como lo expresa *The Wall Street Journal*, 'la mujer que ocupa los escalafones más altos en la mayoría de las industrias se halla en áreas no operativas tales como personal, relaciones públicas, y ocasionalmente, en especialidades relativas a finanzas que rara vez conducen a los cargos más importantes de la alta gerencia'. Los gerentes generales suelen surgir de las filas de la manufactura y el mercadeo, en donde pocas mujeres ocupan cargos de gerencia media o alta. Eso pese al hecho de que la mujer parece estar más consagrada a su carrera que los hombres. Conforme a una encuesta de la American Management Association, 'es más probable que la mujer acceda a un traslado para obtener su promoción y en caso de conflicto entre responsabilidades importantes domésticas y laborales, es más probable que se incline en favor de su trabajo.'

Acusación de Acoso Sexual Reactiva Feministas

El diario refirió también que algunos analistas han expresado que "la protesta contra los Demócratas (que votaron por Thomas) fue la primera señal del resurgimiento de las organizaciones de derechos de la mujer". En forma similar, distintas personas citadas en el *Wall Street Journal* calificaron la audiencia 'de gran fuerza promotora que ha servido de catalítico poderoso para reactivar el movimiento'. Tal como escribiera Naomi Wolf en *The Washington Post*, el caso revela el fracaso del sistema político 'para trabajar en favor de la mujer, y... destaca la forma en la cual la presión económica aplicada por el mercado de trabajo dominado por el hombre ha contribuido a paralizar el feminismo como movimiento social de amplia base en la última década". Sin embargo, afirma, "lo que aprendamos... del caso podría convertir a la mujer... en un grupo de cabildeo tan poderoso como su afiliación potencial: medio país... Podría resultar ser el Waterloo de los sexistas".

Cualesquiera que sean las derivaciones políticas de la designación política que ha recibido más publicidad en años en el país, el ambiente de trabajo viene cambiando desde hace bastante tiempo. La Ley de Derechos Civiles de 1964 prohibió la discriminación en el trabajo debido al género y sus consecuencias fueron miles de demandas legales. *El Wall Street Journal* atribuye el descenso en los 'acosos sexuales evidentes' a 'la mayor presencia de la mujer en profesiones tradicionalmente dominadas por el hombre' y a 'el empeño empresarial ampliado de erradicar el acoso mediante políticas, capacitación y nuevos mecanismos para presentar quejas'.

INSTRAW Noticias 17

La Mujer Lucha...

(Continuación de la Pág. 16)

El sindicalismo ha sido ostensiblemente significativo para que la mujer haya alcanzado mejor sueldo, tanto en los Estados Unidos como en todo el mundo. Las ocupaciones dominadas por la mujer tienden a estar sindicalizadas en menor grado; y en general, los sueldos de las minorías tienden a subir con la sindicalización.

"El reclutamiento, retención y avance de la mujer en las filas profesionales y gerenciales es preocupación creciente de las empresas norteamericanas", conforme a una encuesta realizada por Catalyst, organización de investigación y defensa de la mujer en Nueva York. "Dada la demografía cambiante de la fuerza de trabajo, las compañías que están prestas a responder a la presencia creciente de la mujer en su gerencia tendrán una ventaja competitiva en el porvenir".

¿Las Transnacionales a la Vanguardia?

Las compañías transnacionales, tales como la Colgate-Palmolive, están a la vanguardia de los esfuerzos para integrar a la mujer a la alta gerencia; conforme a Alicia Whitaker, de la Colgate, el trabajo en equipo intercultural se ha convertido en algo importante para las compañías mundiales, que están perdiendo el miedo de contratar mujeres a alto nivel. "En culturas en donde impera la perspectiva tradicional de la mujer, las transnacionales abren puertas que las compañías nacionales no pueden abrir". Afirma que su empresa está comprometida a alcanzar 'la diversidad cultural mundial' a fin de atraer 'a los mejores y los más inteligentes'. Para lograrlo, la compañía suele por lo general emplear personal femenino al tercer nivel de gerencia. En este año fueron designadas las primeras gerentes generales de la empresa en Suiza y en Uruguay.

Sin embargo, para ser gerente corporativo mundial, la mujer debe estar dispuesta a viajar al extranjero, señala Whitaker. Consecuentemente, la compañía ha establecido una política nueva: proporciona ayuda al cónyuge expatriado para que éste consiga trabajo, gestiona las visas necesarias y ofrece facilidades de financiamiento para iniciar negocios.

En resumen, "las gerentes de rango en puestos claves siguen siendo aún muy pocas"; "pero hay un creciente conjunto de mujeres en escalafones inmediatamente inferiores, debido a la apertura de oportunidades educativas para la mujer".

(Continúa en la Pág. 18)

La Mujer en la Burocracia: Aplicación de las Políticas del Sector Público

Por Jeanne-Marie Col

Introducción

Si bien casi todos los países le otorgan igualdad a la mujer conforme a las leyes, como ciudadanas, trabajadoras y especialmente en calidad de empleadas de sus sistemas de administración pública, esa igualdad legal suele no ser suficiente para asegurar que la mujer contribuya cabalmente al desarrollo nacional. Una mayor participación de la mujer en la toma de decisiones del sector público incrementaría la productividad global, aumentaría la sensibilidad del sector público ante las necesidades de la mujer y se abrirían oportunidades de avance para la mujer.

El creciente papel de la mujer en las burocracias públicas es ilustrativo del vínculo existente entre administración y política, y especialmente entre la labor administrativa y la responsabilidad política. La administración pública, que muchas veces es la mayor organización de un país, es la que dicta las políticas de desarrollo nacional, incluso de desarrollo de recursos humanos, y desempeña el papel de empleador modelo para el sector privado. Para producir el cambio social, las organizaciones del sector público pueden hacer que sus decisiones sean respaldadas por sanciones oficiales, así como recurrir a motivos ajenos al lucro para conseguir el apoyo general a un programa orientado hacia el cambio.

Las estrategias de orden público llamadas a asegurar la utilización plena de la mujer en los más altos niveles de toma de decisiones deben encarar las barreras al avance de la mujer en por lo menos cuatro etapas del desarrollo profesional: Socialización básica ante actitudes y valores, instrucción y capacitación, acceso a posiciones de entrada, y factores en la vida laboral que contribuyen a la promoción.

Si bien las cuatro etapas son imprescindibles para la movilidad ascendente



Jeanne-Marie Col

de la mujer, éstas asumen distinta importancia según el sistema político-administrativo-económico de que se trate. En particular, el grado de acceso a las instituciones de enseñanza y la necesidad relativa de tener empleados capacitados es ilustrativa de una diferencia fundamental en la importancia que tienen esos factores en los países en vías de desarrollo y en los desarrollados. En los países en donde la infraestructura educativa resulta inadecuada en cuanto a la demanda y en donde los empleados capacitados son escasos, es menos probable que la mujer sea instruida, pero es muy probable que las que obtengan tal instrucción alcancen cargos a nivel de entrada. En los países en donde la infraestructura educativa está bien desarrollada, es más probable que la mujer reciba instrucción, pero es menos probable que alcance cargos a nivel de entrada correspondientes a su nivel de instrucción. En ambas situaciones, la socialización en cuanto a las expectativas estereotipadas del papel de los géneros reduce las oportunidades de la mujer de aprovechar oportunidades educativas y aumentan el prejuicio contra el avance profesional de la mujer debido a la ausencia de políticas positivas conductuales, estructurales y de apoyo reflejadas en normas personales, organizativas y de orden público.

Etapas Críticas en el Avance Profesional de la Mujer

Las expectativas genéricas basadas en los valores culturales y religiosos se reflejan en la imagen que se plasma de

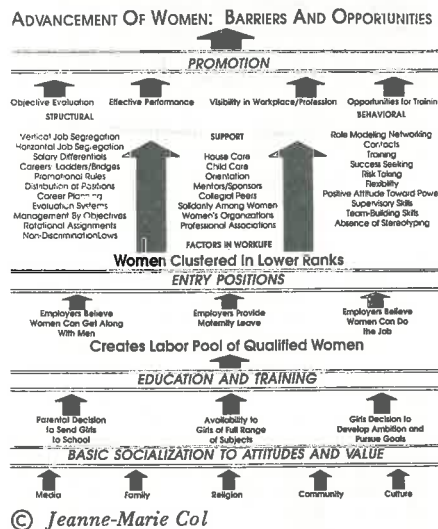
* El presente artículo ha sido adaptado de "La Mujer en la Burocracia: Equidad, Avance y Estrategias del Sector Público" que fue publicado por vez primera en el Manual de Administración Pública Comparativa y del Desarrollo, 1991. La Sra. Col es Asesora Técnica Especial en reformas de sistemas de administración pública del Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo (DCTD) de las Naciones Unidas, y es miembro de la Junta Directiva del United States Council para INSTRAW.

la mujer en los medios de comunicación y en los modelos a imitar en la comunidad, así como en la enseñanza directa en la escuela y el hogar. Las niñas reciben orientación profesional positiva en los medios urbanos más ricos y mejor instruidos, especialmente allí en donde la madre ha estudiado y trabaja. A las niñas se las estimula más a seguir estudiando y hacerse profesionales en los países en donde la mujer desempeña cargos de liderazgo.

Virtualmente en todos los países hay más analfabetismo entre las mujeres que entre los hombres. Si la mujer carece de acceso a la educación, es imposible que avance a estadios más altos en su sistema de empleo. Las barreras al acceso de la mujer a la instrucción son de orden financiero, estructural y de actitudes.

El acceso a la instrucción, aun sea limitado, resulta en que haya algunas mujeres suficientemente preparadas para los cargos de nivel de entrada, aun cuando sea mayormente en el ámbito de las burocracias dominadas por la mujer, tal como los servicios sociales y la educación, en donde tienden a permanecer agrupadas en los escalafones más bajos.

Los factores determinantes de la



promoción podrían clasificarse en tres categorías: estructurales, conductuales y de apoyo. La toma de medidas y de políticas positivas en las tres categorías conduciría a situaciones en donde la mujer pueda actuar más efectivamente, ser evaluada objetivamente, tener oportunidades para capacitarse y destacarse en forma positiva en su trabajo. En algunos países, la mujer que alcanza posiciones de alto nivel es aceptada debido al prestigio inherente al cargo o a sus influencias políticas, mientras que en otros las actitudes negativas hacia la mujer basadas en los estereotipos genéricos hacen que la mujer que ocupa un alto cargo no sea respetada o carezca de poder.

De los factores estructurales, los más importantes están fijados en reglamentos de la administración pública que determinan la frecuencia con que a la mujer se la asigna a puestos de la línea de mando en oposición a puestos de menor rango, ya sea que se le asigne para una variedad de responsabilidades y ubicaciones geográficas y ya sea que se le nieguen posiciones consideradas peligrosas. Los factores conductuales que conducen a la movilidad ascendente incluyen la persecución del éxito, la asunción de riesgos, flexibilidad, responsabilidad y ambición de poder, así como liderazgo frente a los subordinados. Los factores de apoyo incluyen a su vez conceptos conductuales y de política. En el ámbito conductual, la mujer debe perseguir las oportunidades de interacción. Los avances logrados en las áreas de puericultura, cuidados a los dependientes, quehaceres domésticos y licencia de maternidad influyen en la facilidad con que la mujer asume la doble carga de sus responsabilidades familiares y de trabajo. La mujer necesita el apoyo de sus organizaciones, compañeros de trabajo y familiares si aspira a lograr un papel preponderante en la fuerza de trabajo, especialmente a los más altos niveles.

De 1984 a 1987 se realizó un estudio internacional en 19 países sobre la movilidad ascendente de la mujer y su avance en la administración pública y la gerencia bajo los auspicios de la Sociedad Internacional de Ciencias Políticas. Entre sus conclusiones se afirmó que las mejores oportunidades para la mujer parecen vincularse al desarrollo económico, los patrones políticos y la ubicación urbana. En las actividades económicas la instrucción y la destreza son más importantes que la fuerza física en las actividades productivas. La mujer desempeña un papel administrativo mayor en los medios urbanos, al menos en parte debido a que las áreas rurales suelen ser más tradicionalistas y más reacias a aceptar la supervisión femenina. Las economías estancadas y las reducciones de gastos públicos y privados resultan desproporcionadamente desventajosas para las que recién ingresan a la fuerza de trabajo. Las oportunidades de la mujer se ven también afectadas por los partidos políticos, los sindicatos y las instituciones religiosas. Una política más fundamental que afecta el trabajo de la mujer es la relativa a la licencia de maternidad y al cuidado de los dependientes.

Al diseñar estrategias para que más mujeres alcancen cargos de alto nivel de formulación de políticas, los gobiernos suelen concentrarse en dos tipos de percepciones: percepciones de colo-

(Continúa en la Pág. 22)

La Mujer Lucha...

(Continuación de la Pág. 18)

Pero el 'sistema de castas' como lo llama *The Wall Street Journal*, se extiende también al empleo con el gobierno de los Estados Unidos, en donde la mujer tiende asimismo a estar subrepresentada en los altos niveles. La mujer apenas representaba un 5 por ciento de los legisladores en 1987 - el cuarto porcentaje más bajo en todo el mundo desarrollado. (En 1991 la cifra era aún de apenas un 6 por ciento.) Y su proporción en cargos ministeriales era de apenas un 6 por ciento, empatando en décimo cuarto lugar con Albania e Irlanda.

¿Qué explica la labor relativamente pobre de la norteamericana en la política nacional? Según la Directora del INSTRAW, Margaret Shields, la razón es que "el movimiento feminista ha carecido de base popular. Los movimientos políticos en el país funcionan como una élite concentrada en Washington. Lo que deberían estar haciendo es impulsando el movimiento a nivel de la política local, en donde hay más comunicación con los electores".

Sin embargo, esa situación podría estar cambiando. La Organización Nacional de la Mujer (NOW) propuso recientemente la creación de un tercer partido político que serviría, si triunfara, para hacer valer los votos de algunas mujeres preocupadas por problemas específicos. Si eso sucediera, los partidos políticos se verían obligados a prestarle más atención a los problemas que preocupan a la mujer, tales como el aborto, el acoso sexual y la violencia contra la mujer, si desean protegerse contra la brecha del género basada en esas preocupaciones.

Con gracias especiales a Jeanne-Marie Col del Departamento de las Naciones Unidas para la Cooperación Técnica y el Desarrollo, por su valiosa ayuda en la preparación de esta edición.

La información para el presente artículo fue proporcionada por los puntos focales del INSTRAW en Dinamarca, la República Dominicana, Ecuador, Nueva Zelandia, España, Los Estados Unidos, Venezuela y Yugoslavia y por las Naciones Unidas. También se tomaron en cuenta los informes presentados en los seminarios de Ljubljana y Kuala Lumpur. Damos gracias especiales a Anette Steen Pedersen, Consultora de Oportunidades iguales de Danmarks Radio.

Véase también las Publicaciones Selectas sobre la Mujer y la Toma de Decisiones, p. 25. □

Capacitación...

(Continuación de la Pág. 12)

mujer en la administración, así como para identificar los factores que obstaculizan o facilitan su avance. Incluye cuatro áreas de políticas: acceso al mercado de trabajo, acceso a la educación y la capacitación; leyes, reglas y reglamentos relativos al empleo, y el medio ambiente institucional.

El Grupo de Trabajo también ha elaborado una lista de actividades sugeridas a los institutos miembros para su utilización en sus programas de avance de la mujer en el servicio público. Esas actividades se refieren a investigación, capacitación, consultoría y asuntos organizativos. Además, está actualmente elaborando una bibliografía, una colección de estudios de casos y otras publicaciones. Dirigirse a: IASIA, 1 rue Defacoz, Bte 11, B-1050 Bruselas, Bélgica, Tel. 32/2-5389165.

• *International Centre for Entrepreneurship & Career Development (ICECD)* (Centro Internacional de Desarrollo Empresarial y Profesional). Las actividades de desarrollo empresarial incluyen desarrollo de programas de generación de ingresos, empleo por cuenta propia y gerencia para la empresaria en la India. Se ofrece capacitación en el manejo de la administración para evaluar y desarrollar la competencia en el trabajo, aumentar el rendimiento, administración de equipos y mejoramiento de la eficacia personal. El centro

también publica un manual para capacitadores y planes de acción para la empresaria, además de llevar a cabo labores de investigación. Los grupos meta son: trabajadores rurales de campo y trabajadores de extensión, funcionarios del gobierno y la industria, organismos internacionales y voluntarios, escuelas vocacionales, instituciones financieras, gerentes corporativos de alto nivel. Dirigirse a: ICECD, 1 Tapovan Society, Nehrunagar Char Rasta, Satellite Road, Ahmedabad 380015, India. Tel. (0272) 44 86 03.

• *International Committee on the Management of Population Programmes (ICOMP)* (Comité Internacional para la Administración de Programas Demográficos). Ofrece talleres sobre asuntos tales como administración de proyectos de generación de ingresos para la mujer y una beca internacional de población. Dirigirse a: ICOMP, 141 Jalan Dahlia, Taman Uda Jaya, 68000 Ampang, Kuala Lumpur, Malasia, Tel. 45-73234/45-62358, fax 603/45-60029.

• *Institute of Development Management (IDM)* (Instituto de Administración del Desarrollo): Establecido en Botsuana, Lesotho y Swazilandia para ofrecer cursos gerenciales a la mujer. El plan de estudios incluye caracterización, manejo de las presiones, y el género en el lugar de trabajo, mediante charlas, discusiones de grupo y visitas al te-

rreno, que les dan a las participantes la oportunidad de departir con gerentes de ambos sexos de distintas organizaciones. El máximo número de participantes es 25, principalmente de países del sudeste africano. Dirigirse a Rose Choto, IDM, Box 1357, Gaborone, Botsuana, Tel. 35-2371/2/3, fax 37-3144.

• *Netherlands International Institute for Management (RBV)* (Instituto Internacional de Administración de Holanda). Proporciona capacitación en el diseño de programas para la competencia empresarial de la mujer en los países en vías de desarrollo. Se imparten módulos de capacitación de tres meses de duración basados en conferencias y temas de discusión, estudios de casos, ejercicios estructurados de aprendizaje y tareas individuales y conjuntas. Los temas incluyen teoría del empresariado; la dimensión femenina de la empresa; áreas funcionales de administración, organización, personal, producción, comercialización, finanzas y actividades sobre el terreno. Se otorgan becas. Grupos meta: personal de institutos de desarrollo industrial pequeños y medianos; personal de capacitación de ministerios de industria; conferenciantes del instituto de administración pública y empresarios actuales o potenciales. Dirigirse a: RVB, P.O. Box 1203, 6201 BE Maastricht, Holanda. Tel. 43/618318, fax 43/618330. □

Ciencia, Educación, Guerra: La Mujer Pone a Prueba sus Alas

En tres campos vocacionales distintos, la mujer se tropieza con los mismos obstáculos que en las esferas públicas, privada y política de la toma de decisiones. Las mismas palabras confusas – techo de cristal, ghetto rosado, brecha del género, el camino de mamá y la red de los muchachos – entran en juego. Si bien las observaciones siguientes se refieren a los Estados Unidos, es también probable que se apliquen a otros países.

Las científicas constituyen casi la tercera parte de todos los científicos que tienen grados universitarios avanzados en los Estados Unidos, pero muy pocas han sido nombradas al organismo científico más destacado del país, la Academia Nacional de Ciencias. No están bien representadas como profesoras titulares y sus salarios son consistentemente más bajos – una tercera parte menos – entre los cirujanos. “El problema no se limita a las ciencias”, señaló en mayo pasado el *New York Times*, “pero si la ciencia es una profesión en donde el avance depende exclusivamente del mérito de las ideas de un individuo, habría de esperarse que las barreras con que choca la mujer fueran más bajas que en otras ocupaciones”.

Mujeres entrevistadas por el periódico citaron la ‘dinámica especial de la sub-cultura científica’ como razón principal que explica la brecha científica del género. Afirmaron que las ciencias son un área sumamente aislada, y es por tanto aún más importante estar en el centro de la ‘fábrica de rumores’ pero que sin embargo, a la mujer se la excluye en general del ‘circuito omnipotente de la conferencia’. Es especialmente difícil combinar la maternidad y las ciencias, porque muchos proyectos de investigación exigen ‘vigilias nocturnas’. Además, los hombres tienden a creer que la mujer es por naturaleza inferior en las matemáticas y el razonamiento abstracto y ‘se sienten mejor cuando trabajan con otros hombres’.

La situación es muy similar en el campo de la educación: hay ‘un gran número de mujeres en las filas y los rangos del magisterio’ pero muy pocas alcanzan cargos administrativos de alto

nivel. “La mujer constituye apenas un 5 por ciento de las superintendentes escolares del país” y ostentan menos de 350 de las más o menos 3,000 rectorías de universidades e institutos de educación superior, conforme al *New York Times*. “Quienes han sido maestras no se les ha dado la oportunidad de desempeñar cargos administrativos porque muchas veces no se las percibe como gerentes y administradoras potenciales”.

Sin embargo, tal como lo señala el *Times*, se están estableciendo seminarios y programas de extensión para preparar a la mujer para esos cargos. Y dado que la mitad de todos los administradores escolares proyectan retirarse para el año 2000, se abrirán oportunidades nuevas para la mujer y las minorías.

Las administradoras consideran que tienen una ventaja sobre los hombres – estilos de administración más colaboradores, que funcionan más en ‘forma circular... que en pirámide’, dice una mujer citada por el periódico. Sus observaciones son resultado de muchos estudios de organizaciones, que sugieren que ‘la mujer posee más flexibilidad, más intuición y mayor habilidad para la empatía y para crear un clima de trabajo más productivo,’ conforme a un artículo reciente aparecido en el *Scandinavian Journal of Management*.

Sin embargo, la empatía es la antítesis de una vocación: la militar, en donde el punto de la participación de la mujer da lugar a debates acalorados. La labor de las alistadas norteamericanas en la Guerra del Golfo Pérsico ha sido ampliamente elogiada y en algunos círculos, se le ha citado como justificación para eliminar la ‘norma doble’ que limita los deberes de la mujer a tareas accesorias, tales como cargar armas, conducir tanques o aun pilotear aviones. Muchos feministas, firmemente afincados en el movimiento pro paz que en varios países fue sinónimo del surgimiento del movimiento feminista, se oponen firmemente a que la mujer desempeñe papel alguno en los cuerpos militares. Está o no la mujer física y emocionalmente capacitada para el combate, estos opositores protestan por razones morales. □



*Dr. Nafis
Sadik,
Directora
Ejecutiva
del Fondo de
Población
de las
Naciones
Unidas*
Foto ONU/E.
Debebe.



Mujer y Administración

← Arquitecto en la Paz, Bolivia--
trabajando para cambiar
el papel tradicional de la mujer.
Foto ONU/Jeffrey Foxx



Sra. Pascaline Mferri
Bongo, Ministra
de Relaciones
Exteriores de Gabon
dirigiéndose a la
Sesión 46 de la
Asamblea General.
Foto ONU/J. Isaac.

*Es aún muy difícil para la mujer
alcanzar puestos
de toma de decisión
pero a pesar de las dificultades,
la mujer continúa luchando
por puestos de dirección.*

Artistas en el
Centro de Películas
Educativas en
México preparan
dibujo para programas
de capacitación.
Foto ONU/JN/p.f.

La Administración...

(Continuación de la Pág. 15)

Los gobiernos nacionales reconocen cada vez más estas realidades. Como resultado se multiplican en todo el mundo los programas de capacitación orientados a hacer menos discriminatorio el servicio civil, a estimular a las candidatas y a hacer a todos los trabajadores conscientes de los problemas que encara la mujer en la administración, con lo que las instituciones administrativas están resultando fortalecidas en el proceso, especialmente en los países en vías de desarrollo.

Taller Subregional Traza Estrategias

Sensibilización, oficinas de conferencias, programas mejorados de bienestar social y casos de discriminación comprobados estuvieron entre las estrategias que fueron propuestas en un taller realizado para mejorar las políticas y programas de capacitación en la administración del sector público. Al taller subregional de las Naciones Unidas sobre *Desarrollo de Políticas para Aumentar la Participación de la Mujer en la Administración Pública*, que tuvo lugar en Kuala Lumpur, Malasia, del 9 al 13 de julio de 1990, asistieron más de 40 altos funcionarios y administradores tanto del sector público como del privado de Malasia, las Filipinas y Tailandia. Este fue organizado por la División de Administración del Desarrollo del Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo (DCTD), cuya misión es asesorar a los gobiernos de los países en vías de desarrollo en la capacitación de funcionarios de alto nivel de la administración pública.

Los objetivos del taller fueron a) comparar, analizar y definir las estrategias nacionales para armonizar las políticas del sistema de personal de la administración pública, las reglas y reglamentos para la utilización plena de todos los recursos humanos, incluso la mujer, y b) establecer modalidades y redes de capacitación para la realización de tal análisis.

Gran parte del taller consistió en la presentación de informes de países, incluso información sobre sus sistemas de servicio civil, la situación de la mujer en esos países y el sistema de servicio civil imperante, problemas de administración de personal, la distribución de la mujer en los diferentes cargos en los distintos servicios, la medida en que la mujer es segregada en ciertos niveles u organizaciones, instituciones de capacitación, políticas oficiales relativas a licencia parental, cuidados a los niños e igual paga, y programas especiales para el avance de la mujer. También se presentaron ensayos cortos sobre el avance de la mujer, estudios de casos de empleadas en altos cargos, circunstancias especiales relativas al avance de la mujer y el ambiente sociocultural de la situación de la mujer. Equipos de países prepararon evaluaciones de países y formularon recomendaciones para la acción futura; como por ejemplo:

- Intensificar la capacitación y las actividades de sensibilización a través de formuladores de políticas, hombres y mujeres en la gerencia media y sectores varios tales como el mundo académico, organizaciones no gubernamentales y comisiones nacionales del servicio civil. Incluir un tema de MED en los programas de capacitación de ejecutivos de ambos sexos.

- Crear programas de capacitación dirigidos específicamente a la mujer en la vía de acceso a la promoción a cargos gerenciales en el sector público.

- Crear un grupo de mujeres para el trabajo en redes en el sector público y proporcionar además servicios de consultoría.

- Presentar pruebas documentadas de casos de discriminación contra la mujer y otros grupos en desventaja por medio de las comisiones del servicio civil y del mundo académico.

- Establecer oficinas de conferencias en las organizaciones pertinentes y/o coordinados entre éstas.

- Fortalecer servicios y programas de bienestar social tales como guarderías infantiles, cooperativas y centros de salud.

- Ampliar la información dada por los medios de comunicación para promover la educación y la comunicación.

- Fortalecer la investigación sobre estadísticas e indicadores relativos al género.

- Participar en la elaboración y promulgación de leyes relativas al género y estimular el empleo de la mujer en cargos de formulación de políticas en los sistemas de seguridad social y de seguro del gobierno.

- Facilitar la asistencia de la mujer a giras de estudio y a conferencias internacionales.

En los tres países se subrayó la tensión existente entre la especialización en los temas de la mujer y el encauzamiento de esos temas en las organizaciones y programas existentes. Debe lograrse un equilibrio entre la creación de una 'entidad responsable' y la distribución de la responsabilidad entre todas las entidades existentes. Si bien hay gran necesidad de tener un punto focal, dicho punto focal no puede asumir toda la responsabilidad por los asuntos de la mujer, especialmente debido a que dichos puntos focales por regla general no cuentan con fondos ni personal suficientes. Por otra parte, organismos y programas existentes tienen prioridades múltiples, la menos importante de las cuales podría ser los asuntos de la mujer. Por tanto, un punto o unidad focal fuerte podría asumir el liderazgo en la confección del programa del proceso político, si fuere necesario, mientras que los organismos y programas existentes podrían dirigir la ejecución de los proyectos y programas relativos al género. El punto focal también supervisaría y evaluaría la ejecución del proyecto. (Véase artículo pp. 2). □

La Mujer...

(Continuación de la Pág. 18)

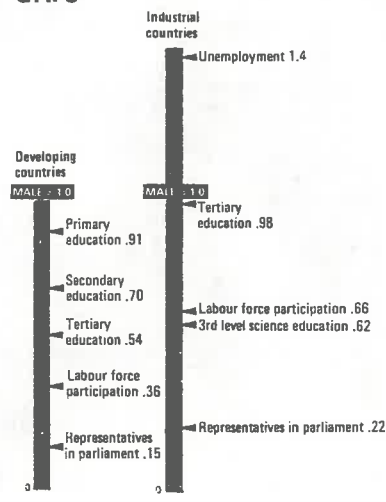
cación y percepciones de promoción. A la mujer no se le considerará para la promoción si no se la educa para que adquiera las destrezas y la ambición que la coloquen en situaciones que conduzcan a la movilidad ascendente. Si a la mujer se la ha estimulado a desarrollar destrezas y ambición, se le puede estimular también a ascender dentro de sus organizaciones. A nivel institucional los mecanismos de mujeres suelen iniciar e impulsar estrategias conducentes al cambio de actitudes, al cambio estructural y la implantación de políticas de apoyo.

Las percepciones de colocación entrañan atención a las instituciones sociales, económicas y políticas que les dan forma a las expectativas relativas a los papeles genéricos y las oportunidades para la mujer. Las políticas oficiales deben encarar las barreras sociales y económicas a fin de identificar y preparar a la mujer para que ésta con-

tribuya al desarrollo nacional. Especialmente en lo relativo al acceso a la educación, los gobiernos deben estudiar el costo, la disponibilidad y las estructuras de la motivación presentes en sus sistemas de servicio administrativo.

En donde haya un número adecuado de mujeres concentradas en los escalafones más bajos de las burocracias, las políticas oficiales deben enfrentar el tema de las barreras y las oportunidades de movilidad ascendente. Los principales aspectos de desarrollo de las políticas del sector público son los reglamentos del servicio civil relativos a la maternidad, designación a cargos, retribución y capacitación; sistemas de evaluación, planificación y orientación profesional, capacitación para concientizar en lo relativo a las dificultades que se presentan para integrar a grupos previamente excluidos a los altos niveles de formulación de políticas. □

FEMALE-MALE GAPS



PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano, 1991.

"¿Por qué una organización como las Naciones Unidas, está siguiendo y no dirigiendo al mundo en un problema importante de igualdad?"

Conforme al mandato de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro, la Secretaría de las Naciones Unidas debe servir de ejemplo en el mejoramiento de la situación de la mujer, en especial haciendo que ésta ocupe la debida proporción de altos cargos en posiciones de toma de decisión. Por resoluciones de la Asamblea General se fijó una meta de un 30 por ciento de todos los cargos sujetos a distribución geográfica, meta que habría de lograrse en 1990; en 1995 el porcentaje de mujeres deberá ser de un 35 por ciento, inclusive un 25 por ciento en los niveles altos.

Al 30 de junio se habían hecho progresos, pero la situación se evaluaba como "aún menos que alentadora":

la mujer representaba un 29.2 por ciento de todos los cargos, pero la mayoría ocupaba los niveles bajos de la gerencia. Constituían la abrumadora mayoría de las 'ocupaciones de poca movilidad', tales como secretariales, administrativos/de servicio, editorial, biblioteca y cargos relacionados con los idiomas; sólo un 8.6 por ciento de los cargos de alto nivel de formulación de políticas y toma de decisiones (nivel D-1 y superior) los ejercían mujeres.

Además, en términos de región de origen, el porcentaje general de mujeres procedentes de África, el Medio Oriente y Europa Oriental es especialmente bajo.

De los 166 Representantes Permanentes ante las Naciones Unidas, 163 son hombres, así como lo son también 43 de los 45 miembros de mayor rango de la Secretaría, según señaló Peter Wilenski, Representante Permanente de Australia, en una declaración ante la Asamblea General el pasado noviembre. "¿Por qué?" preguntó 'una organización como las Naciones Unidas encargada de establecer normas, está siguiendo y no dirigiendo al mundo en un problema importante de igualdad?'. El señor Wilenski formuló sus observaciones también en nombre de Canadá y de Nueva Zelanda ante el Quinto Comité (Administrativo y Presupuestario).

En cualquier burocracia resultaría difícil encarar esos retos, pero lo es en

forma especial en organizaciones internacionales tales como las Naciones Unidas, en donde además de los méritos y las calificaciones, deben tomarse en cuenta en el proceso de reclutamiento factores tales como la distribución geográfica equitativa y dar prioridad a los candidatos dentro de la organización. Se han introducido medidas de acción afirmativa sobre nombramientos, promoción y reclutamiento a fin de acelerar la contratación de mujeres de alto nivel. Estas disponen que en los cargos en donde no se han alcanzado las metas fijadas para 1995, las vacantes deberían ser llenadas por mujeres, siempre que haya una o más candidatas debidamente calificadas. Además, se ha recurrido a la cooperación de los gobiernos para identificar a las candidatas calificadas.

Varios organismos del sistema de las Naciones Unidas desempeñan un papel activo en este proceso, principalmente la Comisión sobre la Condición de la Mujer, el Comité Directivo para el Mejoramiento de la Condición de la Mujer en la Secretaría y el Grupo sobre Igualdad de Derechos para la Mujer.

Un organismo de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ha realizado esfuerzos especiales para integrar a la mujer. Su Programa de Desarrollo del Personal Directivo tiene por objeto ayudar a los países en vías de desarrollo a lograr mejoras sostenibles en la administración pública y mejorar el desarrollo de recursos humanos. Recientemente el Programa auspició una evaluación de sus aspectos relativos al género, que señala que se está haciendo muy poco en los países en vías de desarrollo en el área de análisis del género y la ejecución de políticas sensibles al género en la administración y la gerencia públicas. El informe de evaluación sugiere varias razones que explican el por qué la mujer está tan gravemente sub-representada como dirigente o miembro de misiones: el hecho de que hay muy pocas mujeres entre los números de consultores disponibles; la incapacidad de la gerencia del Programa para reclutar las consultoras exis-

tentes y la poca disposición de los gobiernos de escoger candidatas entre los consultores que les propone el Programa. En suma, la mujer en las Naciones Unidas tropieza con los mismos obstáculos que encaran sus contrapartidas tanto en el sector público como en el privado.

El informe contiene algunas recomendaciones específicas para aumentar la participación de la mujer en el Programa, especialmente la de que se debe aumentar la participación de las consultoras en las misiones, incluyéndose por lo menos una mujer en cada misión, y que debe hacerse la distinción entre Mujer en Desarrollo (MED) y Mujer en la Gerencia en los documentos y actividades del Programa.

El propio PNUD identificó a Mujer en Desarrollo como una de sus seis áreas prioritarias en la construcción y el fortalecimiento de las capacidades nacionales dentro del contexto del desarrollo humano. Su División Mujer en Desarrollo está actualmente elaborando un programa de capacitación sobre sensibilización hacia el género dirigido principalmente a economistas de oficinas de campo y funcionarios de organismos de planificación. Se están realizando además otros esfuerzos llamados a incorporar las preocupaciones de MED en las políticas, procedimientos y programas del PNUD.

La Organización ha avanzado mucho en su manejo de las preocupaciones de las miembros del personal. Una encuesta de 1986 sobre capacitación sobre los asuntos de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, en el que participaron 26 organismos, llegó a la conclusión no solamente de que no hay percepción clara respecto a lo que significa 'capacitación para la mujer' sino que ninguna de las entidades había considerado aconsejable ofrecer cursos de capacitación exclusivamente para la mujer. Si bien muchos organismos estaban realizando labores de ca-

pacitación de la mujer en países en vías de desarrollo, en muy pocos casos la capacitación se había diseñado especialmente para los miembros del personal -- de uno u otro sexo.

La encuesta condujo a un taller para el personal de alto nivel sobre "Hombres y Mujeres en la Gerencia", cuyos participantes encontraron difícil llegar a un consenso sobre la verdadera naturaleza y la magnitud de los problemas relativos a la situación de la mujer. Si bien los grupos establecieron programas específicos de acción, hubo cierta incertidumbre en cuanto a sus resultados potenciales. Esto se atribuyó a la circunstancia de que las declaraciones oficiales de los organismos no se han traducido aún en políticas organizativas claras con planes de trabajo, metas y responsabilidades bien definidas.

Las conclusiones que surgen tanto de la encuesta como de los talleres se aplican igualmente a las organizaciones del sector público y del privado que contemplan alguna forma de programa de capacitación de la mujer y la gerencia. Entre esas observaciones están:

- Los factores clave para mejorar la situación de la mujer en una organización son: el compromiso de los niveles más altos, políticas claras y un sistema bien definido de asignación de responsabilidades. *La capacitación no puede sustituir esos factores.*

- La capacitación puede ayudar a mejorar el ambiente de trabajo de la mujer en una organización al promover la conciencia de cuáles comportamientos son inapropiados y mediante el mejoramiento de las destrezas de supervisión y gerencia que se necesitan para asegurarse de que el personal sea percibido correctamente y sea tratado con justicia.

- La concientización y el desarrollo de destrezas puede realizarse ya sea en talleres independientes o incorporarse en actividades existentes de capacitación, tales como programas de capacitación en supervisión y gerencia.

- Deben realizarse los programas de capacitación a escala bastante amplia si es que van a producir un impacto perceptible, lo cual podría ser costoso. También es difícil la obligatoriedad de dichos programas.

- La integración de un módulo sobre la situación de la mujer en la capacitación para la supervisión y la gerencia hace necesario tratar el asunto en un período de tiempo más breve y concentrarse en aspectos limitados específicos, pero que permita dilucidar el asunto dentro de un contexto organizativo global. □

Las Naciones Unidas en Acción

El Preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas consagra la igualdad de derechos del hombre y la mujer -- el primer documento en la historia que estableciera la igualdad entre los géneros como derecho humano fundamental. A continuación se consigna una lista de los pasos que han sido tomados por las Naciones Unidas para asegurarse de que ese derecho sea respetado.

1946: Creación de la Comisión sobre la Condición de la Mujer, que prepara recomendaciones e informes sobre la promoción de los derechos de la mujer.

1951: La Organización Internacional del Trabajo (OIT) adopta la Convención Sobre la Remuneración Igual al Hombre y la Mujer por Trabajo de Igual Valor, que luego es reforzada por la Convención Internacional Sobre Derechos Civiles y Políticos.

1975: Año Internacional de la Mujer; primera conferencia de la mujer a nivel mundial, conducente al Plan de Acción Mundial.

1976-1985: El Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer condujo a la creación del INSTRAW y del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y a que un número cada vez mayor de países promulgaran leyes relativas a igualdad de salarios.

1979: Adopción por la Asamblea General de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, descrita a veces como la Carta de Derechos de la Mujer y establecimiento del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, a cargo de supervisar su ejecución.

1980: Segunda Conferencia Mundial, celebrada en Copenhague.

1981: La OIT adopta la Convención sobre Igualdad de Oportunidades e Igual Tratamiento al Hombre y la Mujer en el Trabajo.

1985: Tercera Conferencia Mundial, celebrada en Nairobi, que adoptó las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer hasta el año 2000.

1990: Más de un 90 por ciento de los países miembros ha establecido organismos oficiales a cargo de la promoción del avance de la mujer.

Para 1991, 107 países habían ratificado la Convención de la Mujer. Sin embargo, 23 países habían formulado más de 88 reservas de fondo que limitan sus obligaciones de cumplir con sus términos. Eso hace que la convención sea "el documento al cual se le han hecho más reservas y la convierte en el más fragmentado de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos", conforme expresa una declaración hecha a la subcomisión de derechos humanos en 1991.

Los artículos más controversiales prescriben que sean tomadas tres acciones que parecen causar problemas a ciertos países. La primera requiere que se modifiquen los instrumentos legales vigentes que producen efectos discriminatorios; la segunda obliga a los estados a eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública de la nación. Conforme a los términos del tercer artículo en disputa, los estados deben acordar a la mujer oportunidades iguales de suscribir transacciones legales, el mismo tratamiento ante las cortes y los tribunales y el derecho a incoar recursos legales.

Surge la interrogante de si éstas y otras reservas similares son realmente incompatibles con el objeto y propósito de la Convención. Sólo la Corte Internacional de Justicia está facultada para contestar esa pregunta, y sólo puede hacerlo a solicitud del Consejo Económico y Social. Esta solicitud no ha sido formulada aún. □

Publicaciones Selectas sobre la Mujer y la Toma de Decisiones

- Adler, Nancy J. y Dafna N. Israeli. *Women in Management Worldwide*. Armonk, Nueva York, M.E. Sharpe, Inc., 1988.
- Ahooja-Patel, Krishna, Ed. *Women at Work: Strategies Beyond the Century* (2: 1985). Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.
- Antal, Berthoin Ariane y Camilla Krebsbach-Gnath. "Women in Management: Still Plenty of Unused Resources in the Federal Republic of Germany". *International Studies of Management and Organization*, XVI: 3-4 (otoño-invierno 1986-1987) pp. 133-151.
- Billing, Yvonne Due y Mats Alvesson. "Four Ways of Looking at Women and Leadership", *Scandinavian Journal of Management*, 5:1 (1989), pp. 63-80.
- Burrow, Martha G. *Developing Women Managers: What Needs to be Done*. AMACOM, 1978.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (CEPALC) / Comité de Desarrollo y Cooperación del Caribe. *Women Workers in the Caribbean: A Selection of ECLAC Research*. Port-of-Spain, ECLAC/Comité de Desarrollo y Cooperación del Caribe, 1991.
- , *Mujer y política: América Latina y el Caribe*. Serie Mujer y Desarrollo, División de Desarrollo Social, Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile, 1989. LC/L. 515. Monografía.
- Devanna, M.A. "Women in Management: Progress and promise", *Human Resource Management* (1987), No. 4.
- Geld, Joyce. *Feminism and Politics: a Comparative Perspective*. Berkeley, University of California Press, 1989.
- Gordon, Francine E. y Myra H. Strober. *Bringing Women into Management*. New York, McGraw-Hill, 1975.
- Grant, J. "Women as Manager: What They Can Offer to Organizations", *Organizational Dynamics*, invierno, 1988, pp. 56-63.
- Gutek, B.A. y L. Larwood, ed. *Women's Career Development*. Beverly Hills, Sage Publications, 1987.
- Hart, Lois B. y David J. Dolbe. *Sexes at Work*. Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall, 1983.
- Isis International. *Women, Struggles and Strategies: Third World Perspective*, Roma 1986.
- Kanter, Rosabeth Moss. *Men and Women of the Corporation*. Nueva York, Basic Books, 1977.
- Larwood and Wood. *Women in Management*. Lexington Books, 1986.
- Lynn, Naomi B., ed. "United Nations Decade for Women World Conference", *Women & Politics*, 4:1 (primavera 1984) Nueva York, The Haworth Press.
- Marshall, J. *Women Managers - Travellers in a Male World*. Chichester, Wiley, 1986.
- Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. *La carrera profesional de las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en la empresa: resultados de la encuesta*. Octubre 1990.
- Dossier Mujer y Política, No. 2. Centro de Documentación.
- *Oportunidades y obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres directivas*. s.f.
- Mircev, Dimitar. *The Role of Public Enterprises in the Advancement of Women in Yugoslavia*. International Center for Public Enterprises in Developing Countries, ICPE Series Monografías No. 11. Ljubljana, 1983.
- Mrcela, Aleksandra Kanjuo. "The Position of Women Managers in Yugoslavia". Ponencia presentada en la Conferencia de la Mujer en la Europa Cambiante, Aalborg, Dinamarca, agosto 1991.
- Nuss, Shirley. "Women in the World of Work: Statistical Analysis and Projections to the Year 2000". *Women, Work and Development*, Vol. 18 (1989). Oficina Internacional del Trabajo.
- Oficina de las Naciones Unidas en Viena. Centro de Desarrollo Social y Asuntos Humanitarios. *Participación of Women in Decision-Making for Peace: Case Study on Sweden*. Nueva York, 1989. No. E.89.IV.7.
- Organización Internacional del Trabajo. *Women in the World of Work: Statistical Analysis and Projections to the Year 2000*. Ginebra, 1989.
- , División de Políticas de Capacitación. "Management Training in the Informal Sector: Does it Pay?" Ponencia de debate No. 33E, por Daniel Bas. Ginebra, abril 1989.
- , División de Políticas de Capacitación. "Women Entrepreneurs in Africa". Ponencia de debate No. 68 por Marja Kuiper, Ginebra, 1991.
- Osundahunsi, Dele, ed. "Women in Management in Nigeria". *Management in Nigeria*, 26:6 (Nov./Dic. 1990).
- Quinto Congreso Mundial sobre Administración y Desarrollo. Nov. 23-25, 1988. Ponencias de los participantes. Auspiciada por Desarrollo Ejecutivo y IMC Multinational. MCB University Press Ltd., Bradford, Inglaterra, 1988.
- Randall, Vicky. *Women and Politics: An International Perspective*. Chicago, University of Chicago Press, 1987.
- Ross, Harold. *Management in the Developing Countries: a Field Survey*. Instituto de Desarrollo Social de las Naciones Unidas, Ginebra, 1972. Informe No. 72.2.
- Sargent, Alice. *The Androgynous Manager*, Nueva York, AMACOM, 1983.
- Shaul, M.S. "The Status of Women in Local Governments: An International Assessment", *Public Administration Review*, 42:6 (1982).
- Siemenska, Renata, ed. "Women in Politics", *International Political Science Review*, 6:3 (1985). International Political Science Association. Beverly Hills, Sage Publications.
- Stead, Bette Ann. *Women in Management*. Englewood Cliffs, Nueva Jersey, Prentice-Hall, 1978.
- Symons, G.L. "Coping with the Corporate Tribe: How Women in Different Cultures Experience the Managerial Role", *Journal of Management* (1986). No. 3, pp. 379-390.
- Tabak, Fanny. "The Evolution of Women's Presence in the Fields of Science and Technology in Brazil (1970-1990)" Unpublished research project. Pontificia Universidade Catolica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, s.f.
- Thompson, A.M. y M.D. Wood. *Management Strategies for Women, or Now That I am the Boss, How Do I Run this Place?*. Nueva York, Simon and Schuster, 1981.
- , *Women in Decision-Making: Case Study on Greece*. Nueva York, 1991.
- Unión Interparlamentaria. Distribution of Seats between Men and Women in National Assemblies: A Bilingual Survey of 144 Countries with a Parliament as of June 30, 1987. "Reports and Documents". Series, No. 14. International Centre for Parliamentary Documentation (CIDP), Ginebra, 1987.
- , Participation des femmes à la vie politique et au processus de prise de décision : étude mondiale sur la situation à la date du 30 juin 1987. Série Rapports et Documents No. 15, Ginebra, 1988.
- , Symposium Interparlementaire sur la participation des femmes au processus de prise de décision dans la vie politique et parlementaire : Rapports et conclusions. Série Rapports et Documents No. 16, Ginebra, 1989.
- Wall Street Journal. *The Corporate Woman: A Special Report*. Marzo 24, 1986. Sección 4. □



Actividades del INSTRAW



Personal INSTRAW Orienta las ONG

Las dos tareas principales del INSTRAW son destacar a la mujer, sus aportes y los desafíos que ésta encara, así como ejecutar programas que incluyan a la mujer en los procesos mundiales de desarrollo y toma de decisiones, expresó la Directora del Instituto, Margaret Shields, ante representantes de organizaciones no gubernamentales durante una charla de orientación.

"El INSTRAW es un vehículo para facultar a la mujer" manifestó la Sra. Shields durante la reunión de orientación, que tuvo lugar el 7 de noviembre en la sede de las Naciones Unidas. "Allí se proporcionan datos y hechos a quienes deseen propiciar el cambio o la mejora" en la situación de la mujer.

La labor estadística del INSTRAW está concentrada principalmente en los aspectos de la mujer de edad madura en los países en vías de desarrollo, la migrante y la refugiada y la mujer en el sector informal. El Instituto también está

explorando formas de recabar datos sobre la vida doméstica de la mujer en aquellos países en donde las encuestas por escrito no son concluyentes debido a que el nivel de alfabetismo es bajo, señaló la Sra. Shields.

La Sra. Shields anunció asimismo que el INSTRAW está trabajando ahora en un estudio amplio que comparará los efectos de la inclusión de la mujer en distintas etapas de proyectos de desarrollo con los resultados de proyectos que excluyen la mujer. El objetivo es permitir a los planificadores del desarrollo diferenciar entre la ayuda que resulta efectiva y la ayuda que resulta desastrosa.

En el curso de la misma reunión, la Oficial Adjunta de Asuntos Sociales del Instituto, Borjana Bulajich, presentó un video sobre el paquete de capacitación modular relativos a la mujer, el abastecimiento de agua y el saneamiento. Ella describió la situación imperante en la región del Sahara, en donde la mujer pasa aún ocho horas diarias cargando agua

que muchas veces está contaminada. Allí mueren todos los años cinco millones de niños víctimas de enfermedades vinculadas a la diarrea. Además, en los proyectos de agua y saneamiento, muchas veces se trata a la mujer como obreros de construcción sin sueldo y no se les consulta cuando van a tomarse las decisiones pertinentes. El paquete de capacitación del INSTRAW está diseñado para ayudar a combatir esos problemas al enseñar a los profesionales del sector hídrico la forma de incluir a la mujer en el proceso, al tiempo que se proporciona información técnica a la campesina. El paquete fue producido en colaboración con el Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo (DCTD) de las Naciones Unidas y el Centro de la OIT en Turín. □



Margaret Shields, Directora del INSTRAW, junto con las pasantes (izquierda) Sharon McHale y (derecha) Ellen Smith en la feria.

SECTORES SOCIO-ECONOMICOS: *el papel de la mujer*

Mujer y Medio Ambiente

Reuniones de Miami Sientan Bases de Acción Ambiental

Las líderes de un movimiento para proteger el medio ambiente hicieron quitar unas 800 toneladas de basura de un vertedero ilegal en Barbados. Un año después de esa limpieza, no ha vuelto a haber basura en ese barranco, los grupos de la comunidad se concentran cada vez más en los asuntos ambientales y se han reducido los vertederos ilegales.

Ese ejemplo de la participación exitosa de la mujer en la administración ambiental fue uno de 218 casos que relataron participantes de 70 países en la

Asamblea Mundial sobre la Mujer y el Medio Ambiente: Socias para la Vida, que se celebró en Miami, Florida, del 4 al 8 de noviembre. Uno de sus fines fue demostrar la capacidad de la mujer para la ordenación del medio ambiente en lo que atañe a problemas ecológicos mundiales tales como agua, desperdicios, energía y sistemas ambientalmente compatibles. Esos casos de éxito fueron la base de uno de los principales objetivos de la asamblea: el desarrollo de cinco planes regionales de acción que van a servir para impulsar la reproducción y el avance de los esfuerzos de administración del medio ambiente.



Participantes de la Asamblea Mundial, Miami, noviembre 1991, que asistieron al taller realizado por el INSTRAW.

Otro caso de éxito descrito se refiere a un proyecto realizado por los miembros de un club de estudiantes de ciencia en Jamaica. Bajo la supervisión de la maestra Verónica Irene Joy Reyes, 10 estudiantes cuidaron de una pila de abono orgánico consistente de desperdicios de cocina, hojas y estiércol que sus padres habían traído. Colocaron la materia orgánica en capas, en ocho cajas y descubrieron que se podían evitar los problemas de plagas tapando las cajas y removiendo con frecuencia el material. Adquirieron sulfato de amonio con los fondos del club para ayudar al proceso de formación del abono. Tras una encuesta realizada para establecer dónde se vendería mejor el abono, decidieron que las casas de la familia era el mejor grupo meta. Los estudiantes finalmente utilizaron el abono para sembrar arvejas.

Otro proyecto surgido en relación con el abono orgánico es el uso de plaguicidas naturales. Estos han sido extraídos de plantas comunes y se han usado como alternativa a los plaguicidas químicos en otros proyectos realizados por los estudiantes.

El manejo de los desechos es un problema apremiante en Jamaica. El paisaje está poblado de basureros horribles que contaminan el medio ambiente de la isla. Alimañas tales como moscas, ratones y ratas son atraídos por la basura y propagan enfermedades causadas por microorganismos. El abono orgánico representa una solución no solamente para eliminar la basura, sino también para mejorar la tierra y

prescindir de los fertilizantes químicos importados más costosos.

En forma similar, en la República Dominicana -- país anfitrión del INSTRAW -- se formó un grupo ciudadano para combatir un gran proyecto de extracción minera que amenazaba la vida animal y vegetal de la zona y hubiese contaminado las aguas de ríos y corrientes que abastecen a la población en general. CODERENA, el Comité para la Defensa de los Recursos Naturales, emprendió un plan de acción que incluyó acampar en el lugar propuesto del proyecto minero cerca de La Vega, informar a las comunidades agrícolas sobre los efectos potenciales del proyecto, producir material de información y educativo, visitar a las autoridades del lugar y organizar manifestaciones públicas.

Wilfrida Ramona Pérez fue responsable de organizar y coordinar las tareas para la formación de CODERENA. También ayudó en la promoción y disseminación de la información educativa sobre el proyecto y trabajó para establecer comités de apoyo. El movimiento ha logrado retrasar el inicio del proyecto minero y se están realizando esfuerzos para que el sitio sea declarado parque regional.

La Asamblea Recomienda Mayor Ayuda a los Esfuerzos de la Mujer a Nivel Popular

Los participantes en la asamblea, tras escuchar éstos y otros casos de éxito y compartir sus propias experiencias, tanto personales como institucionales, formularon las siguientes recomendaciones:

- debe aumentarse considerablemente la ayuda para el desarrollo en apoyo a los esfuerzos de la mujer a nivel popular para proteger el medio ambiente y lograr un desarrollo sostenible;
- deben establecerse mecanismos para incorporar la experiencia, el talento y el aporte de la mujer a todos los aspectos del diseño y la programación de políticas;
- la mujer debe ser parte en la asignación que se haga de los fondos y recursos recibidos de las autoridades nacionales y de las entidades internacionales de préstamo;
- los diseñadores de sistemas sanitarios y de suministros de agua deben consultar con la mujer en su calidad de usuaria primaria en el hogar;
- la mujer debe utilizar sus derechos como consumidora para influir al sec-

tor público y al privado para que apliquen tecnologías apropiadas, y debe también tomar decisiones y acciones ambientalmente compatibles en su vida cotidiana en el hogar, en el trabajo y en la comunidad;

• debe realizarse investigación para identificar el tipo de impacto potencial que producen los proyectos ambientales y de desarrollo sobre la vida de los habitantes.

• los gobiernos deben diseñar políticas para la ordenación del medio am-

biente que descentralicen la autoridad y propicien la acción a nivel local;

• los gobiernos deben evaluar las políticas energéticas en términos de sistemas totales de energía, incluso microsistemas administrados por la mujer en la casa, así como su papel de consumidora;

• debe institucionalizarse el reciclaje y la administración ambientalmente sensata de los desechos mediante políticas nacionales y programas locales, con reglamentación estricta de la eliminación de tóxicos, y


INSTRAW
United Nations Institute for
Sustainable Development
of the Environment and
Human Development



WOMEN, ENVIRONMENT AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Stitching, together we mend the future of the planet.

Juntas remendamos el futuro del planeta.

Ensemble, nous rapêçons l'avenir de la planète.

EARTH SUMMIT 1-12 JUNE 1992



• debe darse prioridad a reducir la dependencia de los combustibles fósiles y a enfrentar la amenaza de la energía nuclear y los desechos nucleares.

El INSTRAW postuló y auspició a las tres ponentes de la región del Caribe. La Directora Adjunta del Instituto fungió de mentora en la evaluación de los elementos de dirigencia, requisitos para el éxito y formas en que las instituciones, tanto individual como colectivamente, pueden también emprender proyectos exitosos y avanzar el papel de la mujer en la ordenación del medio ambiente.

El INSTRAW realizó un taller de tres días en el que se presentó el nuevo video de 25 minutos de duración sobre Mujer, Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, así como otros paquetes audio-visuales del INSTRAW sobre la Mujer y las Fuentes de Energía Nuevas y Renovables y la Mujer, el Abastecimiento de Agua y el Saneamiento. Gran parte de los planteamientos se refirieron a la necesidad de coordinar las actividades de los organismos internacionales en el campo de la mujer y el medio ambiente. Se sugirió que el INSTRAW realizara una encuesta sobre qué están haciendo y piensan hacer los organismos e instituciones en el sistema de las Naciones Unidas en los próximos años a fin de ayudar a coordinar tales esfuerzos.

Las conclusiones y recomendaciones de la Asamblea en general fueron llevados al *Congreso Mundial de la Mujer para un Planeta Saludable*, convocado por la Organización de la Mujer para el Medio Ambiente y Desarrollo y el Consejo de Política Exterior de la Mujer de los Estados Unidos, celebrado en Miami inmediatamente después de la Asamblea Mundial. Los participantes recomendaron que las conclusiones se llevaran también a la atención del Cuarto Comité Preparatorio de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo que se celebraría en marzo, así como al Consejo de Administración del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP), el Banco Mundial y otras instituciones internacionales de financiamiento.

La Asamblea fue convenida bajo los auspicios del Grupo Asesor Superior de la Mujer sobre Desarrollo Sostenible del UNEP con la asistencia de la Red Mundial (Worldwide Network), entidad no gubernamental que se dedica al avance de la mujer en el ámbito de la ordenación del medio ambiente.

Tratan Sobre Pobreza y Medio Ambiente en la República Dominicana

La causa principal de la pobreza y de la degradación del medio ambiente predominantes en la región del Caribe es el consumo excesivo de las sociedades acaudaladas del Norte, según señalaron los participantes en una conferencia internacional sobre ese tema que tuvo lugar en Santiago, República Dominicana, del 21 al 25 de octubre (*Encuentro Internacional sobre Pobreza y Medio Ambiente en el Caribe*).

Los participantes también concluyeron que hay que modificar los patrones de desarrollo para obtener una distribución más equitativa de los recursos y los beneficios del desarrollo. Un modelo sostenible de desarrollo debe incluir en forma activa a todos los sectores, tanto los pobres como los acaudalados, los habitantes del campo y de la ciudad, los hombres y las mujeres.

En la conferencia estuvieron presentes todos los países del Caribe insular, a excepción de Haití, debido a la situación política imperante allí. Esta fue organizada por ENDA-CARIBE, -- ONG internacional que trabaja con asuntos ambientales y del desarrollo y tiene su sede en Dakar, Senegal y una oficina regional para el Caribe en Santo Domingo, en colaboración con la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) de Santo Domingo.

Entre los temas tratados estuvieron la mujer, la pobreza y el medio ambiente, los grupos populares y las ONG en su lucha contra la pobreza urbana y rural y las posibilidades que ofrecen la Convención de Lomé y otros acuerdos en el ámbito del medio ambiente y el desarrollo.

Un comunicado basado en las conclusiones a que se llegó en la conferencia será presentado a los gobiernos del Caribe, a las ONG y a las entidades financiadoras que trabajan en la región. Por otra parte, las directrices de políticas formuladas por los participantes se incluirán también en un documento que se presentará en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Cumbre para la Tierra) que tendrá lugar en Río de Janeiro en junio.

El aporte del INSTRAW, presentado por Julia Tavares y Florissa Abreu, trató sobre los vínculos entre la mujer y el desarrollo. Después de la conferencia, los organizadores se acercaron al

Instituto para solicitar su colaboración en el informe final y preparar un capítulo sobre la mujer, la pobreza y el medio ambiente. El informe, será publicado conjuntamente por ENDA-CARIBE y el INSTRAW.

INSTRAW Participa en Actividades Dominicanas Sobre el Medio Ambiente

A fin de formalizar el establecimiento de un grupo ecológico en la Universidad APEC, el INSTRAW realizó un seminario de un día de duración sobre *Medio Ambiente y Desarrollo* el pasado 22 de noviembre.

Los expositores en el evento, que tuvo lugar en el recinto de la universidad en Santo Domingo, incluyeron al presidente de la Comisión Nacional para el Medio Ambiente, quien presentó una visión general de los principales problemas ambientales y de desarrollo del país.

El INSTRAW explicó su programa sobre mujer y medio ambiente, presentó su nuevo paquete audio-visual sobre el tema (*Véase p. 34*) y expuso la declaración de las "Dirigentes de la Nueva Generación" -- 50 jóvenes activistas de todo el mundo -- formulada ante la Asamblea Mundial de la Mujer y el Medio Ambiente.

El seminario fue clausurado por el Rector de la Universidad, quien tomó el juramento al nuevo grupo. Este tiene el mandato de apoyar las actividades llamadas a crear conciencia y a facultar a los estudiantes en la búsqueda de soluciones para los problemas ambientales.

El INSTRAW también participó en un seminario de un día que tuvo lugar el 28 de noviembre de 1991 y fue organizado por el Centro de Planificación y Acción Ecuménica (CEPAE), una ONG dominicana que trabaja con grupos populares. El seminario, intitulado *Políticas de Desarrollo, la Mujer y el Medio Ambiente*, hizo énfasis en los principales problemas ambientales rurales y urbanos que encara el país y la forma en que el proceso de desarrollo dominicano se vincula con esos problemas.

El INSTRAW presentó su programa sobre mujer y medio ambiente, así como su experiencia ante la Asamblea Mundial reunida en Miami. También informó a los participantes sobre la próxima conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo y el papel de las ONG en el proceso de la conferencia.

El Instituto también participó en la *Consulta Interamericana sobre Mujer y Medio Ambiente*, que tuvo lugar en Washington, D.C. del 15 al 18 de octubre. La Oficial Asociada de Asuntos Sociales, Julia Tavares, explicó las iniciativas que han emprendido las agencias internacionales en el continente americano y el papel de la mujer en la protección del medio ambiente. La reunión, que fue auspiciada por la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de Estados Americanos (OEA), se refirió a la vulnerabilidad especial que encara la mujer frente a la degradación ambiental y a las experiencias habidas en los distintos países en cuanto a proyectos de desarrollo para el avance de la mujer que toman en cuenta preocupaciones de índole ambiental.

La ponencia del INSTRAW hizo referencia a los efectos que tienen sobre la mujer la deforestación, la desertificación, los plaguicidas, las pruebas nucleares y problemas urbanos tales como la contaminación y la higiene y los suministros de agua inadecuados. También analizó la forma en que la mujer, en su condición de usuaria y administradora de los recursos naturales, contribuye tanto a la degradación del medio ambiente como a la protección del mismo. El programa del INSTRAW sobre el género, el medio ambiente y el desarrollo sostenible enfocará algunos de esos problemas mediante estudios de investigación y la elaboración de material de capacitación e información.

El INSTRAW Publicará dos Estudios Sobre el Medio Ambiente

Juntas reconstruyamos el mundo: *mujer, medio ambiente y desarrollo sostenible* (Remaking the World Together: Women, Environment and Sustainable Development) es el título de una próxima publicación del INSTRAW basada en un estudio investigativo preparado por el INSTRAW con la colaboración de la Universidad de Utrecht y el Instituto de Estudios Sociales de los Países Bajos. El estudio consiste de una revisión amplia de las principales perspectivas teóricas y conceptuales para

(Continúa en la Pág. 34)

Mujer, Agricultura y Crédito

La Reunión de Costa Rica Analiza el Avance de la Mujer Rural

En el *Seminario Regional sobre el Progreso Económico de la Mujer Campesina en América Latina y el Caribe*, que tuvo lugar en San José, Costa Rica, del 17 al 21 de junio, se trató sobre la situación de la mujer rural y la amplia gama de opciones y políticas que pueden mejorar esa situación por medio del uso de la perspectiva del género.

Concretamente, los participantes examinaron el papel económico y las necesidades de la mujer rural en los proyectos de desarrollo rural de la región y la forma en que puede ser usada la microempresa para lograr la integración a tales proyectos. También se trató sobre el acceso de la mujer a los servicios de extensión y capacitación vinculados a la producción, así como sobre el acceso de la mujer al crédito, a la organización financiera y administración, sistemas y procedimientos.

El seminario también incluyó la presentación de un programa de computadora para la supervisión orientada hacia el género de las familias benefi-

ciarias de los proyectos que tiene en marcha el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA). El programa se puede usar para recolectar y procesar datos para supervisar y evaluar proyectos con una perspectiva genérica.

Todos los países de la región estuvieron representados, así como organismos de las Naciones Unidas y varias ONG que laboran con investigadoras y consultoras de alto nivel. Florissa Abreu, Oficial encargada del Programa sobre mujer rural y crédito del INSTRAW, representó al Instituto en el seminario.

Otra reunión sobre el mismo tema – la *Consulta Internacional sobre el Avance Económico de la Mujer Rural*, (Fiuggi, Italia, del 28 al 30 de octubre) – fue organizado por el FIDA en conjunción con el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA). El INSTRAW presentó una ponencia sobre mecanismos alternativos de crédito para la mujer campesina en la República Dominicana, en que trazó un cuadro general de las facilidades bancarias asequibles a la campesina y el estudio de un caso sobre el programa de crédito de Mujeres en De-

(Continúa en la Pág. 34)



Jóvenes indias cosechan zanahorias en el altiplano en Bolivia.
Foto/ONU J.Fox

Mujer y Agua



Participantes del Seminario Interregional sobre Mujer, Abastecimiento de Agua y Saneamiento realizado en Gambia.

Actualizan Paquete de Capacitación del INSTRAW Sobre el Agua

El INSTRAW ha revisado y ampliado su paquete modular sobre *Mujer, Agua y Saneamiento* en cooperación con el Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo (DCTD) y el Centro Turín de la Organización Internacional del Trabajo. El paquete fue actualizado en junio pasado por el Centro de Investigación Internacional de La Haya, Holanda, con financiamiento del DCTD.

El paquete de capacitación está dirigido a tres grupos meta distintos: altos funcionarios de los Ministerios de Educación, Salud, Planificación y Asuntos Públicos; planificadores del desarrollo y miembros del personal de organismos locales encargados de abastecimiento de agua y tecnologías de saneamiento y representantes de organizaciones no gubernamentales y de mujeres activas en proyectos y programas de agua y saneamiento.

El paquete de capacitación consiste en las siguientes cinco unidades

modulares: El Decenio Internacional de Abastecimiento de Agua Potable y Saneamiento y más allá; participación de la mujer en el planeamiento, selección de tecnologías y realización de proyectos sostenibles de agua y saneamiento; el papel de la mujer en la educación sanitaria y en las actividades de capacitación para proyectos de agua y saneamiento; participación de la mujer en la administración de recursos hídricos, abastecimiento de agua y eliminación de desechos, y evaluación y supervisión de programas y proyectos de agua y saneamiento.

El paquete contiene dos unidades de diapositivas con sonido y 100 transparencias. Cada unidad modular consiste en la guía del usuario, guía del instructor, texto, lectura adicional, bibliografía, lista de verificación de puntos clave para el trabajo en grupo y dos formularios de evaluación.

Las unidades son totalmente integrales y no requieren insumos de fuentes externas, además de que son adaptables para satisfacer las necesidades específicas de cada país en particular.

El objetivo principal del paquete de capacitación es contribuir con un nuevo método a la organización y la adminis-

tración de programas sostenibles de agua y saneamiento por medio de la integración de las necesidades de la mujer, así como su participación en la planificación, operaciones técnicas, mantenimiento, evaluación y ejecución de los proyectos de agua y saneamiento.

El paquete cuesta US\$400 más cargos postales. Para mayor información comunicarse con Franco Campagna, Jefe de la Unidad de Apoyo a la Capacitación, 125 Corso Unita d'Italia, Turín, Italia, Tel. 69361, Fax 638842.

Seminario Interregional de Capacitación Ensayo Módulos INSTRAW

El primer seminario interregional de capacitación sobre *Mujer, Abastecimiento de Agua y Saneamiento* tuvo lugar en Banjul, Gambia, del 2 al 6 de septiembre, organizado por el DCTD en colaboración con el INSTRAW y el gobierno de Gambia.

El seminario se proponía comprobar la utilidad y la efectividad de la versión actualizada de los módulos de capacitación sobre *Mujer, Abastecimiento de Agua y Saneamiento* producidos conjuntamente por el INSTRAW, el DCTD y el Centro Turín de la OIT. Asistieron 23 participantes procedentes de Gambia, Ghana, Liberia y Sierra Leona. La mayoría eran altos funcionarios de los Ministerios de Salud, Recursos Hídricos, Planificación del Desarrollo, Recursos Naturales y Medio Ambiente, así como ingenieros, hidrólogos, representantes de organizaciones de mujeres y de organizaciones no gubernamentales.

El seminario consistió en un paquete de cinco módulos, dos unidades de transparencias y diapositivas con sonido relativos al papel y la participación de la mujer en la planificación, la selección de tecnologías, educación sobre higiene, administración de recursos hídricos, eliminación de desechos, capacitación y evaluación. Después de la presentación de los módulos, se formaron grupos de trabajo para formular recomendaciones.

El Módulo I incluyó las metas y las lecciones aprendidas durante el Decenio Internacional de Abastecimiento de Agua Potable y Saneamiento (1981-1990), que tenía por objetivo lograr el acceso universal al agua potable y a los servicios sanitarios. El énfasis tanto del módulo como del Decenio era en las metas nacionales, planes nacionales y soluciones técnicas.

Si bien se aumentó la cobertura de servicios, especialmente en los sectores del agua y el saneamiento en la zona rural, así como la conciencia general sobre los puntos críticos que necesitan de la participación de la mujer en las actividades relativas al agua y al saneamiento, en los países en vías de desarrollo persisten aún varios problemas surgidos de lo inadecuado de las instalaciones de agua y saneamiento. Esto ha tenido graves consecuencias sobre la salud en general, así como altos costos sociales y económicos. También ha conducido a la pérdida de tiempo productivo y energías de la mujer, quien se halla abrumada por el tiempo que le toma la recolección del agua.

Problemas tan complejos y multidimensionales exigen enfoques multidisciplinarios que tomen en cuenta la relación existente entre los aspectos socio-económicos, técnicos, de salud, agrícolas y ambientales, así como los puntos relativos a la administración y coordinación de las actividades de agua y saneamiento.

El concepto de un marco de apoyo y de cooperación mundial en el decenio de 1990 incluye el fortalecimiento de las estructuras institucionales nacionales; mayor apoyo a la evaluación de los programas de desarrollo de recursos humanos y personal; mayor apoyo a la investigación aplicada sobre programas de tecnologías de bajo costo; intercambio de información y medidas para integrar los programas de agua y saneamiento a las actividades de desarrollo rural, tomando en cuenta el desarrollo agrícola, la irrigación, el empleo, la generación de ingresos y la promoción de la salud.

El Módulo II hizo referencia a la participación de la mujer en proyectos de planificación, selección de tecnología y realización de proyectos sostenibles de agua y saneamiento bajo cuatro temas amplios: ¿Cuál es la mejor forma de acercarse, capacitar y dar apoyo a la mujer? ¿Cómo puede la mujer participar en forma más eficiente? ¿Qué ventajas se obtienen de involucrar a la mujer en la toma de decisiones (y no sencillamente como trabajadoras o beneficiarias)? ¿Qué metodologías deben usarse para equipar a la mu-

jer para el desempeño de estos papeles?

El grupo de trabajo recomendó que se capacitara a la mujer para que ésta comprenda las operaciones sencillas de mantenimiento, dado que ellas son las principales usuarias, y que se crearan oportunidades de trabajo tanto a nivel de la comunidad como en la toma de decisiones. Debe fortalecerse la participación de la comunidad y la mujer debe participar en la toma de decisiones financieras. También se opinó que como posición política, la mujer debe participar en todos los niveles de planificación y administración de los proyectos, así como en la toma de decisiones.

El Módulo III subrayó la importancia del papel de la mujer en las actividades de capacitación y de educación sanitaria en los proyectos de agua y saneamiento. Uno de los principales problemas que confrontan los países en desarrollo surge de las enfermedades causadas por el agua y la higiene deficiente. Entre los elementos más débiles del programa de agua y saneamiento se encuentra la educación en los ámbitos de higiene y sanidad debido a la falta de fondos, la falta de servicios y otros problemas de logística. La capacitación en el ámbito del agua y el saneamiento debe vincularse por ende a la educación sanitaria y a otros programas de desarrollo de la comunidad mediante cursos de extensión, programas cooperativos y educación de adultos.

El material de capacitación debe escogerse con cuidado y debe ser pertinente, interesante y comprensible para las participantes. Deben ser también culturalmente adecuados, bien escritos y ser reproducibles a bajo costo.

El Módulo IV se refirió a la participación de la mujer en la administración de los recursos de agua, suministros de agua y eliminación de desechos. Fue objeto de discusión el enfoque integral de la planificación y desarrollo de los recursos hídricos tomando en cuenta la administración de los recursos, la eliminación de desechos, la protección ambiental y el realce de la mujer. El uso de los conocimientos ambientales de la mujer y su participación en el suministro de mano de obra pueden ser también muy beneficiosos para la protección de los recursos hídricos y del medio ambiente.

También se presentaron enfoques sostenibles y locales al financiamiento. Con el aumento en los sistemas de tuberías de agua, los costos recurrentes se están convirtiendo en un problema grave y se hace necesario el desarrollo y la capacitación en las áreas de administración financiera y presupuestos

sencillos. Los participantes tocaron varios problemas clave relativos al abastecimiento de agua y su administración, tales como los nuevos métodos que se debaten o han sido adoptados en sus países respectivos; las herramientas económicas aplicadas a la administración de la demanda de agua, los métodos posibles para la inclusión de la mujer en la planificación del desarrollo de los recursos hidráulicos, con énfasis en el control financiero y la administración.

El Módulo V comprendió varios tipos de evaluación y supervisión de proyectos y programas de agua y saneamiento. Entre los componentes fundamentales de las metodologías de evaluación para la mujer en desarrollo se encuentran los principios del análisis económico – especialmente del análisis costo-beneficios de los proyectos y los programas. Se hizo referencia a las nuevas tendencias en el área de la evaluación de la sostenibilidad de los proyectos y su duplicación. Debe realizarse la planificación de los recursos humanos y las necesidades financieras en la etapa del diseño. El grupo recomendó que la evaluación fuera parte de la etapa del diseño del proyecto y que se realizara hasta la fase final. La evaluación se debe hacer periódicamente, en vez de realizarse a medio camino o al terminar el proyecto.

El informe del seminario puede obtenerse en la Oficina de Recursos Hídricos, División de Recursos Naturales y Energía, DCTD, 1 United Nations Plaza, Nueva York, N.Y. 10017.

Foro Mundial Recurre al INSTRAW para que Dirija Grupo Sobre Tema del Género

El *Foro Mundial del Consejo Colaborativo de Agua y Saneamiento* que se reunió en Oslo el pasado 18-20 de septiembre escogió al INSTRAW y a PROWWESS – el proyecto interregional del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para la Promoción del Papel de la Mujer en los Servicios de Agua y Saneamiento Ambiental – como entidades dirigentes del nuevo grupo de trabajo del Consejo sobre asuntos relativos al género.

El foro recomendó el establecimiento de nuevos grupos de trabajo para hacer más efectiva la labor del Consejo. Los nuevos grupos de trabajo incluyen: cooperación a nivel de países; información, educación, comunicación; administración de la información, investigación aplicada, asuntos del género;

manejo, mantenimiento y urbanización.

El Consejo, que funge de foro informal para el intercambio de ideas y experiencias entre los sectores profesionales de los países desarrollados y en vías de desarrollo, tiene las metas siguientes:

- proporcionar una tribuna en donde los profesionales del sector identifiquen, estudien y traten de ponerse de acuerdo en cuanto a los problemas clave del sector;
- alertar a los miembros en lo relativo a las oportunidades para lograr un uso más eficiente de los recursos;
- incrementar la toma de conciencia de la necesidad de realizar mayores esfuerzos para ampliar la cobertura sostenible y el uso efectivo durante el presente decenio;
- promover una mayor colaboración a nivel de países y
- estimular la adopción de políticas, estrategias y programas más armoniosos.

Las sesiones del grupo de trabajo consistieron en bloques de seis temas específicos: colaboración mundial; colaboración a nivel de países; investigación, información, educación y comunicación aplicadas; recursos hidráulicos; recursos humanos y urbanización.

Al foro asistieron más de 150 participantes de organismos y agencias de las Naciones Unidas, agencias bilaterales, organizaciones no gubernamentales, grupos del sector privado y representantes de países en vías de desarrollo.

Comité entre Organismos se Prepara para Conferencia en Dublin

La reunión del Comité Directivo Entre Organismos para el Abastecimiento de Agua y el Saneamiento realizada en Roma el 23 y 24 de septiembre trató sobre los preparativos para la Conferencia Internacional sobre Agua y Medio Ambiente (Dublin, enero 1992). La agenda incluyó también las implicaciones de política de las decisiones tomadas por la Asamblea General en 1990, el informe del Comité de Recursos Naturales y las actividades del Grupo de Tareas sobre la Mujer y de los miembros individuales del Comité. A la reunión asistieron representantes de 15 organismos de las Naciones Unidas.

Fueron presentadas las actividades del INSTRAW en el área de agua y saneamiento, con énfasis en la versión actualizada del paquete de capacitación preparado por el Instituto. □



Mujer y Estadísticas

Concluye Proyecto Sobre el Sector Informal en Africa

El hecho de que no exista ninguna institución que interceda por el sector informal es uno de los factores clave en los problemas que encara ese sector, según señalaron los participantes en un reciente taller de estadísticas del INSTRAW realizado en Africa sobre cómo mejorar el papel de la mujer en la producción y la administración del sector informal (véase *INSTRAW Noticias No. 16*).

Los talleres, que representaron la conclusión de la prolongada participación del INSTRAW en el proyecto financiado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), recomendaron que sea establecida una institución que se encargue de todos los asuntos relativos al sector informal; que estimule la creatividad y la innovación dentro del sector y que facilite su ampliación y su desarrollo.

Los participantes de Gambia, Zambia, Burkina Faso y el Congo propusieron que la institución estudie las leyes y reglamentos que rigen el establecimiento y el funcionamiento de las empresas en cada país y recomiende la modificación de las que sean un obstáculo para el crecimiento de ese sector. Para crear un ambiente de trabajo satisfactorio, se exhortó a convocar talleres para los operadores del sector informal, con servicios adecuados tales como agua, saneamiento y centros de cuidado infantil. Deben ampliarse las salidas al mercado, dijeron, y se deben crear estrategias para proteger los mercados nacional e internacional a fin de hacer al sector informal más competitivo con las industrias del sector formal.

Los participantes, que incluyeron altos funcionarios gubernamentales, representantes de organizaciones no gubernamentales, instituciones regionales e instituciones de investigación,

así como coordinadores de proyectos de la mujer, destacaron la necesidad de establecer programas para capacitar a los profesionales a cargo de supervisar actividades, mejorar destrezas y realizar actividades financieras dentro del sector informal. Exhortaron al establecimiento de un sistema de crédito para las actividades del sector informal que se caracterice por sus condiciones flexibles de préstamos a tasas de interés concesionarias y con métodos simplificados de amortización de préstamos. Se recomendó la organización de seminarios de un día dirigidos a representantes del gobierno y otros formuladores de políticas a fin de hacerlos comprender el papel que desempeña el sector informal en las economías nacionales.

Al nivel técnico, los participantes también recomendaron la creación de un comité técnico nacional sobre actividades estadísticas del sector informal. Dicho comité establecería un marco de referencia metodológico común para la realización de encuestas y elaboraría métodos para el procesamiento sistemático de los datos de las encuestas. Además, debe adoptarse una definición del sector informal, la que debe aplicarse a toda la investigación y la compilación de datos que se realice en un país. Todos los productores de estadísticas deben además adoptar las clasificaciones internacionales de las industrias y las ocupaciones. Deben centralizarse los datos e informaciones sobre el sector informal, con énfasis especial en la mujer, y debe establecerse un banco de datos que ordene, almacene y haga más accesible las informaciones. Por último, debe realizarse una encuesta a nivel nacional para elaborar todos los datos que sean necesarios, los que deben ser luego procesados y difundidos mediante el uso de hojas de datos y resúmenes breves.

El proyecto, que fue iniciado en 1988, se propone presentar el tema del sector informal entre los puntos a

(Continúa en la Pág. 34)

■ Mujer y Medio Ambiente

El INSTRAW Publicará...

(Continuación de la Pág. 30)

estudiar a la mujer y el medio ambiente. Incluye literatura sobre desarrollo, mujer en desarrollo, asuntos ambientales, mujer y medio ambiente y la perspectiva feminista sobre la sociología del conocimiento.

El estudio no se inclina en favor de ninguna posición frente a las demás, sino que aprovecha todas las escuelas del pensamiento para elaborar un marco teórico conceptual que destaca aspectos varios tales como sostenibilidad, equidad, justicia, autonomía, autosuficiencia y paz.

Su propósito es contribuir a un nuevo paradigma del desarrollo que perciba el desarrollo sostenible en términos ampliados que comprendan los aspectos sociales, culturales y ecológicos.

En el apéndice del estudio se describen algunos de los principales actores en el campo de la mujer, el medio ambiente y el desarrollo sostenible - organismos de desarrollo, ONG y movimientos sociales. Una bibliografía le sigue a la lista de los principales eventos, conferencias y talleres sobre Mujer y Medio Ambiente en los últimos años. La publicación estará disponible en 1992.

El primer número de la nueva publicación del INSTRAW, la *Serie de Publicaciones Especiales*, estará listo para el otoño de 1992. Esta publicación contendrá una serie de estudios sobre la mujer y problemas ambientales, políticas y acciones tomadas en varias partes del mundo. Los temas incluirán problemas ambientales urbanos en Brasil y la forma que éstos están afectando a la mujer; pruebas nucleares en el Pacífico; los efectos del uso de plaguicidas en el Asia Occidental; el efecto de invernadero en el Sur de Asia y la desertificación en África.

Nuevo Paquete Audiovisual Disponible

El INSTRAW anuncia con orgullo su nueva grabación en video sobre mujer, medio ambiente y desarrollo sostenible. Este paquete audio-visual de 25 minutos de dura-

ción, viene en video-cassette tanto en el sistema VHS-PAL (europeo) como en el VHS-NTSC (americano). En él se establece el vínculo entre la mujer, el medio ambiente y el desarrollo sostenible y presenta un panorama general de los problemas principales. Para mayor información comunicarse con el INSTRAW en Santo Domingo o en Nueva York. □



WOMEN environment and sustainable development

■ Mujer, Agricultura y Crédito

Costa Rica...

(Continuación de la Pág. 30)

sarrollo Dominicana, Inc., (MUDE) ONG dominicana.

La asamblea reunida en Fiuggi presentó la culminación de una serie de conferencias regionales que fueron parte del programa del FIDA sobre la mujer campesina y el crédito. Los participantes trazaron pautas de acción para el avance económico de la mujer del campo. □

■ Mujer y Estadísticas

Sector Informal en África...

(Continuación de la Pág. 33)

tratar en la agenda nacional. Si bien el sector informal desempeña un papel singular y determinante en las sociedades africanas, ha sido descuidado sin embargo, debido a ciertas connotaciones negativas que hacen difícil y controversial el apoyo del gobierno. Consecuentemente, uno de los principales propósitos del proyecto fue aumentar la capacidad de planeamiento de todas las instituciones interesadas en mejorar la productividad y la producción de la mujer en el sector, a fin de hacer más efectiva la participación de la mujer africana en el desarrollo.

Entre los resultados de mayor alcance del proyecto estuvieron los talleres de capacitación para productores y usuarios de estadísticas en los países del proyecto. Las conversaciones incluyeron la evaluación crítica del papel desempeñado por el sector informal en las economías nacionales. El método usado por el componente estadístico - consistente en utilizar consultores y expertos nacionales para realizar estudios de casos a nivel nacional y preparar charlas para los talleres - ha logrado que las actividades de capacitación se puedan repetir a nivel provincial sin mucha participación externa, lo cual contribuiría al desarrollo de las instituciones.

Del proyecto han surgido varias actividades inmediatas y a largo plazo producto de las recomendaciones de los talleres. En Zambia, por ejemplo, se realiza todos los años una encuesta de hogar y la próxima será dedicada a compilar los datos que sean necesarios sobre el sector informal. Expertos de todos los países han demostrado su disposición a proseguir los fines del proyecto aún después de la conclusión de éste, lo cual eventualmente reducirá la estigmatización que sufre el sector informal y a estimular a más gobiernos a asumir una actitud positiva en cuanto a las políticas del sector informal.

Existen ya buenos modelos que se pueden seguir: Kenya creó hace poco un ministerio del sector informal, mientras que Zambia ha incluido un capítulo sobre el sector en su Cuarto Plan Nacional de Desarrollo. □

MED EN EL MUNDO

Recursos y Acontecimientos Alrededor del Mundo

Sintonice!

Esfuerzo Radial Internacional Feminista

La mujer tiene ahora una nueva tribuna desde la cual denunciar todos los problemas, desde sexualidad hasta agricultura, desde política hasta medicina y desde educación hasta desmilitarización: El Esfuerzo Radial Internacional Feminista (FIRE) o Radio Internacional Feminista. Este programa se transmite ahora una hora diaria, en formato de revista por *Radio for Peace International*, estación independiente de onda corta de Costa Rica.

FIRE es auspiciado por la Fundación para una Sociedad Compasiva, que patrocina varios proyectos de paz y justicia mediante el cambio social y se dedica especialmente a incluir los valores de la mujer en la corriente principal.



El programa se transmite a las 0600 y 0030 UTC (hora Universal Coordinada) en 15.030 MHz, 13.630 MHz y 7.375 MHz. Transmitido actualmente en inglés, el programa se ampliará próximamente a dos horas (una hora in inglés y otra hora en español) y posteriormente se agregarán nuevos idiomas.

A los radioyentes se les invita a enviar cintas grabadas sobre todo tipo de temas desde la perspectiva de la mujer. Deben grabarse en mono (máximo 60 minutos) en cinta grabador y micrófono de calidad profesional. Deben incluirse el nombre, dirección y número de teléfono del remitente.

Para mayor información dirigirse a WINGS, P.O. Box 5307, Kansas City, MO 64131 EUA, Tel. (816) 361-7161 o Radio for Peace International, Apartado 88, Santa Ana, Costa Rica, Tel. (506) 49-1821.

Feria Feminista del Libro en Amsterdam

La Quinta Feria Feminista del Libro, evento mundial de envergadura para profesionales en el área del libro feminista, tendrá lugar en Amsterdam del 24 al 28 de junio de 1992. La feria anterior, que tuvo lugar en Barcelona en junio de 1990, atrajo a 280 representantes de casas editoras y organizaciones relacionadas, así como a 150 escritoras de

cinco continentes. Otros 12,000 visitantes y cobertura considerable en los medios de comunicación, contribuyeron a darles amplia promoción internacional a las obras escritas por la mujer.

El objetivo de la Feria es dar oportunidad a la mujer de todo el mundo a participar en intercambios abiertos y significativos.



En este año se reservarán los dos primeros días a las profesionales, habiéndose programado varios talleres y mesas redondas. Las especialistas discutirán los acontecimientos recientes en sus respectivos campos. Los últimos tres días estarán

abiertos al público en general, con exposiciones de editores feministas y de interés general; varias conferencias, talleres y grupos de intercambio de ideas con escritoras, presentaciones en cine y video, recepciones y recorridos literarios a pie de la ciudad de Amsterdam. Habrá interpretación simultánea en holandés, inglés, francés y español. La Feria tendrá lugar en Beurs van Berlage, en el corazón de Amsterdam.

Para mayor información dirigirse a: Hannie van Herk, Director, Entrepotdok 66, 1018 AD Amsterdam, Holanda.

Otros Eventos

Cumbre para la Mujer: Avance Económico de la Mujer Rural. Febrero 25, 1992.

Auspiciada por el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) con sede en Ginebra. El FIDA es la institución convocadora de la Cumbre Internacional de Primeras Damas que tuvo lugar en Ginebra en febrero de 1992. El objetivo de la reunión era determinar la estrategia de acción para el avance económico de la mujer en el campo. Antes de la reunión, FIDA organizó tres consultas regionales y una internacional, que han servido de preparación para la cumbre. Los documentos guía preparados por el FIDA para la cumbre fueron conocidos y aprobados por los participantes en la consulta internacional, que tuvo lugar en Fiuggi, Italia, en octubre de 1991. □

IFAD





Hemos Leído

Women: Challenges to the Year 2000. *Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, 1991. Publicación No. E.91. I.21 ISBN 92-1-100458-6 inglés. Publicada también en francés y en español.*

El Departamento de Información Pública (DIP) de las Naciones Unidas ha compendiado este volumen de datos estadísticos sobre la mujer 'como parte de la campaña educativa mundial llamada a aumentar la conciencia sobre los obstáculos encontrados' en la ejecución de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro. Sus seis capítulos sustantivos tratan sobre los obstáculos al avance de la mujer en términos de alfabetismo, salud, educación, trabajo, participación política y violencia contra la mujer.

El capítulo sobre el trabajo, intitulado 'Para que el trabajo de la mujer sea tomado en cuenta' ("Making Women's Work Count") se refiere a los papeles múltiples de la mujer y da cuenta de la actividad económica de la mujer, de las familias encabezadas por mujeres, el sector informal, el 'ghetto rosado' y las repercusiones negativas de la 'década perdida' de 1980. Un último capítulo resume las fuentes de información sobre asuntos de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas y una lista de publicaciones selectas y temas prioritarios para la mujer de 1991 a 1996.

Women and the Environment; A Reader: Crisis and Development in the Third World. Sally Sontheimer, ed. Londres, Earthscan Publications Ltd., 1991.

Esta colección de ensayos es descrita por su editor como 'un esfuerzo de contar la experiencia muchas veces silenciada de la mujer que vive de cara a la destrucción ecológica en los países en vías de desarrollo' - y analiza tanto la interrelación entre la mujer y el medio ambiente y cómo la mujer del Tercer Mundo está reaccionando ante esa situación. Las primeras tres de sus cua-

tro secciones proporcionan un cuadro general del uso y administración que hace la mujer de la tierra, los bosques y el agua, con un análisis crítico de los proyectos ambientales actuales y su falta de atención a la mujer. Los proyectos se refieren a la anti-desertificación en seis países del Sahel, en donde la carencia de derechos de la mujer a la propiedad de la tierra constituye la base del problema; la crisis de la leña en el Sur de Asia; y programas de agua y saneamiento, que a menudo fracasan por no tomar en cuenta a la mujer. El ensayo sobre el agua, en el que se describe el papel actual y potencial de la mujer en el uso y administración del agua, fue preparado por el INSTRAW. La cuarta sección comprende el recuento de iniciativas exitosas tomadas por la mujer en Ecuador, Costa Rica y la India.

El libro empieza con la doble premisa de que la relación entre la mujer y su medio ambiente se ha deteriorado drásticamente en los últimos 20 años y que contrario a la creencia popular, la mujer no es responsable de gran parte de la destrucción que se ha producido. Esa devastación, señala la editora, es el resultado directo de las políticas de desarrollo que se basan en la explotación de los recursos naturales oriundos de países en vías de desarrollo que se consumen en los mercados de países desarrollados.

Human Development Report 1991. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Nueva York, Oxford University Press, 1991. 202 páginas ISBN No. 0-19-507147-6. Inglés, francés, español y árabe.

Esta segunda edición del Informe sobre Desarrollo Humano ha resultado ser una de las publicaciones más controversiales de las Naciones Unidas en muchos años, principalmente debido a su inclusión del "Índice de Libertad Humana". El índice califica a 88 países conforme a su respeto a la 'libertad humana' - término que toma en cuenta 40 indicadores clave, tales como elecciones multipartidistas, libertad de prensa, imperio de la ley, derecho a libre circulación y reunión, y oportunidades iguales independientemente de la raza y el género. Conforme a este análisis, Suecia es número

uno e Irak está al final. Si bien el informe ha sido objeto de críticas debido entre otras cosas a su uso de datos correspondientes al año 1985, se está trabajando ahora para actualizar y depurar la información en colaboración con los estados miembros.

El informe correspondiente al año pasado había introducido ya otra medida - el Índice de Desarrollo Humano (IDH) que calificaba la prosperidad nacional en términos de esperanza de vida, alfabetismo adulto y poder adquisitivo básico. En conjunto, los dos índices demuestran la disparidad existente en muchos países entre ingreso percibido y niveles de desarrollo humano. Por ejemplo, el ingreso per cápita de Brasil es el doble que el de Jamaica, pero la tasa de mortandad infantil es cuatro veces más alta. La conclusión general es que la riqueza nacional no es necesariamente proporcional al desarrollo o a la libertad.

Entre los refinamientos contenidos en el Índice de Desarrollo Humano de este año se halla la adición de datos sobre las disparidades entre ambos sexos. Se han preparado estadísticas 'sensitivas al género' relativas a 30 países que tienen información suficiente al efecto. Estas demuestran que en la mayoría de los países en vías de desarrollo hay amplias disparidades entre los géneros. Al ajustar el índice de desarrollo humano para tomar en cuenta esas disparidades - calculando por separado la esperanza de vida, alfabetismo adulto, salarios y promedio de años de escolaridad de hombres y mujeres - el escalafón número uno del Japón entre 30 países industrializados baja súbitamente al número 17, mientras que Finlandia sube del número 12 al número uno. El índice de desarrollo humano de la mujer es apenas la mitad del índice del hombre en Kenia, de las dos terceras partes en la República de Corea y de las tres cuartas partes en las Filipinas.

"La desigualdad que afecta a la mayoría en los países industrializados sigue siendo la existente entre el hombre y la mujer" concluye el informe, el cual cita educación primaria, secundaria y terciaria, estudios científicos y técnicos y participación tanto en la fuerza de trabajo como en la empresa y el gobierno. "En promedio el salario

← Mujeres ayudan a vender pescado después de ahumarlo en Joal, Dakar.

Foto ONU/PJ/DB

de la mujer es apenas de las dos terceras partes que el que se paga al hombre y la representación parlamentaria de la mujer es la séptima parte de la del hombre".

La discriminación debido al género es 'especialmente dura en donde los recursos son escasos - en los países pobres en vías de desarrollo' prosigue señalando el informe. "Pero aún en países como Japón y Suiza los valores del IDH bajan estrepitosamente cuando se toman en cuenta las disparidades entre ambos géneros".

Los autores admiten que los datos relativos al género, especialmente su participación en la fuerza de trabajo, subestiman crasamente la labor de la mujer aún en la esfera productiva. Estos reconocen que hay un supuesto básico de parcialización en cuanto al género - que la proporción ingreso no percibido como sueldo (principalmente en el sector informal y tareas domésticas) a ingreso percibido como sueldo es la misma para el hombre y la mujer - y conceden que esa proporción subestima la desigualdad existente.

El informe incluye perspectivas regionales sobre la situación del desarrollo humano y luego se refiere a los gastos públicos en el ámbito del desarrollo humano. Critica tanto la ayuda exterior como la forma en que los países en vías de desarrollo invierten en su desarrollo humano o evaden tal inversión. Los autores aducen que la voluntad política y no la situación financiera, es la que determina si los presupuestos nacionales y la ayuda exterior van a dedicarse a mejorar la educación y la salud o a comprar armas, estimular la corrupción o dar subsidios a los ricos.

One World or Several: Men and Women Together Towards Growth, Sustainability and Solidarity in the 1990's. Ashok Bapna, editores, Jaipur, India: Society for International Development, Capítulo de Rajasthan, 1991. 241 páginas.

Esta recopilación hecha por académicos, dirigentes mundiales, formuladores de políticas y activistas de desarrollo presenta alternativas de políticas para el decenio de 1990, con énfasis en los asuntos de la mujer que se han hecho fundamentales para lograr el desarrollo sostenible. Las cinco secciones principales están dedicadas a la cooperación económica mundial, la sostenibilidad, el hambre, la mujer en la India en el decenio de 1990. El Secretario General de las Naciones Unidas ha escrito un capítulo sobre la revitalización de la economía internacional, al tiempo que la definición de la sostenibilidad para la supervivencia

global es tema de un capítulo por Gro Harlem Brundtland, primer Ministro de Noruega. Otros temas incluyen:

- Crecimiento de la Población y la Situación de la Mujer: Problemas que las Políticas de Desarrollo han Olvidado (Nafis Sadik, Director Ejecutivo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA);

- El final del hambre mediante el desarrollo sostenible (Maurice Strong, Secretario General de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo);

- La feminización de la pobreza (Dunja Pastizzi-Ferencic, Directora de la División de Recursos Naturales y Energía, Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo de las Naciones Unidas y ex directora del INSTRAW) y

- La cultura de la mujer y el desarrollo sostenible (Hilkka Pietila, Secretaria General de la Asociación Finlandesa de las Naciones Unidas y Vicepresidenta de la Federación Mundial de Asociaciones de las Naciones Unidas).

The United Nations and the Advancement of Women. The Role of the Nordic Countries to Promote the Efforts of the United Nations System for the Advancement of Women. Hilkka Pietila e Ingrid Eide. Nordic United Nations Project, Informe No. 16:1990 Suecia, 1991. 125 páginas.

El Proyecto Nórdico de las Naciones Unidas examina las Naciones Unidas y sus distintos organismos en el campo económico y social y específicamente la influencia que han tenido los países nórdicos - Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia en los asuntos de las Naciones Unidas. Este informe en especial, con énfasis en la mujer, evalúa los éxitos obtenidos por éstas y propone formas para hacer que tanto las acciones como las políticas sean más efectivas.

El estudio empieza con un análisis amplio de los problemas de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, inclusive la formulación de políticas y la toma de decisiones respecto a los asuntos de MED. Presenta las principales convenciones y programas adoptados por el sistema y analiza la actividad de los países nórdicos en distintos organismos de las Naciones Unidas referentes a la mujer. Al final del tratamiento de cada organismo se formulan recomendaciones específicas para realzar la influencia nórdica en el ámbito de MED.

Como anexo al informe figura un cuadro denominado "Diferentes Enfoques de la Mujer del Tercer Mundo", en donde se analizan cinco de los enfoques

más utilizados de MED relativos a bienestar social, igualdad, lucha contra la pobreza, eficiencia y facultación.

Household Food Security and the Role of Women. Ponencia 96 del Banco Mundial. J. Price Gittinger. Banco Mundial, Washington, D.C. 1990. 45 páginas.

Este folleto informa sobre el *Simpósio sobre la seguridad alimentaria doméstica y el papel de la mujer* (Zimbabwe, enero de 1990). El propósito del simposio era promover una mejor comprensión de los problemas clave relativos a la seguridad alimentaria doméstica y el papel de la mujer; intercambiar experiencias prácticas en la solución de esos problemas e identificar las políticas y programas apropiados para su aplicación en países específicos con el apoyo de la comunidad internacional.

Los participantes en el simposio se refirieron a las limitaciones que encara la mujer y a las medidas prácticas que se pueden tomar para reducirlas. Entre los asuntos que se debatieron estuvieron programas de nutrición para familias de bajos ingresos y acceso de la mujer al crédito, asesoría de extensión y tecnología.

El simposio fue organizado por la División de MED del Banco y por la Unidad de Capacitación del Banco de Desarrollo Africano, en colaboración con el gobierno de Holanda.

The Development of Women's Studies: A Report from the Netherlands. Margo Brouns, Comité de Promoción de la Investigación para la Emancipación (STEO). Foris publications Dordrecht, n.d. ISBN 90 6765 439 6.

Este folleto contiene los resultados concretos de 15 años de investigación feminista en Holanda, incluso los principales acontecimientos históricos y teóricos en sus aspectos académicos.

Tal como se describe aquí, las nuevas percepciones habidas en el área de la filosofía, teología, ciencias sociales, ciencias naturales, humanidades y economía han producido un impacto profundo sobre los estudios feministas en Holanda, y han conducido a adaptaciones feministas de las teorías de la socialización, el marxismo, el psicoanálisis y el análisis del discurso. El Comité de Promoción para la Investigación en la Emancipación, que publicó el folleto, fue establecido por el gobierno de Holanda para estimular el ámbito académico de los estudios de la mujer.

Para mayor información, escribir a Foris Publications USA Inc., P.O. Box 5904, Providence, RI 02902, EUA, Tel. (401) 333-0044. □

Biblioteca publicaciones del INSTRAW

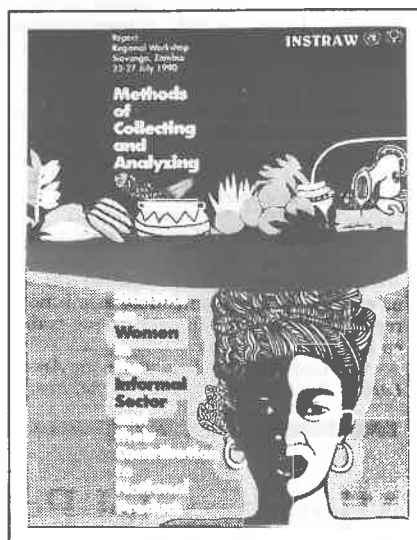
Rapport sur le séminaire sur l'amélioration des statistiques et indicateurs pour l'évaluation de la contribution de la femme au développement national. Saly, Sénégal, 23-30 juin 1989. 147 páginas, francés. INSTRAW/SER.A/30.

Este informe del seminario sobre cómo mejorar las estadísticas y los indicadores para evaluar el aporte de la mujer al desarrollo nacional trata sobre la evaluación de las fuentes y la disponibilidad de datos estadísticos sobre la mujer; incluye también la idoneidad de los métodos y la pertinencia de los conceptos utilizados al evaluar el aporte económico y social de la mujer al desarrollo; las estrategias para elaborar y usar los datos e indicadores, y la identificación de las necesidades de datos e indicadores estadísticos sobre la mujer.

El informe también comprende las recomendaciones que formuló el seminario, que tuvo lugar en Saly, Senegal, del 25 al 30 de junio de 1989. Los anexos incluyen los textos de 13 ponencias sobre tópicos tales como estadísticas sobre educación superior, diagnóstico del estado de las estadísticas sobre la mujer, el concepto de la comparabilidad con encuestas y censos, y nupcialidad y fertilidad en Senegal. El seminario fue organizado por la División de la Mujer y los Derechos de la Mujer del Ministerio de Desarrollo Social y la Oficina de Estadísticas de Senegal, en colaboración con el INSTRAW.

Report on the Regional Workshop: Methods of Collecting and Analyzing Statistics on Women in the Informal Sector and Their Contribution to National Product, held in Siavonga, Zambia, del 23 al 27 de julio de 1990. 222 páginas, inglés. INSTRAW/SER.A/29.

El taller que se reseña en este informe constituye una de las producciones principales del componente estadístico del proyecto auspiciado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) sobre el "Mejoramiento del papel de la mujer africana en el sector informal - producción y administración". El INSTRAW, que fue responsable de realizar ese com-



ponente, organizó el taller en conjunción con la Oficina de Estadísticas de las Naciones Unidas, el PNUD y la Comisión Económica para África (CEPA).

Seis de las nueve secciones del informe corresponden a los principales capítulos del *Handbook on Methods of Compiling and Analysing Statistics on Women in the Informal Sector in Industry, Trade and Services* ("Manual de métodos de compilación y análisis de estadísticas sobre la mujer en el sector informal, la industria, el comercio y los servicios"). Otras secciones se dedican al intercambio de tópicos para futuros trabajos sobre el tema; el informe de tres grupos de trabajo y las recomendaciones. En los anexos aparece una selección de discursos y ponencias. (Para mayores detalles sobre el taller, véase INSTRAW Noticias No. 15).

Las recomendaciones se refieren a la revisión y uso del manual; actividades de seguimiento del proyecto; actividad estadística a nivel nacional, y medidas regionales e internacionales llamadas a mejorar las estadísticas sobre el aporte de la mujer al producto nacional.

Volante sobre la Mujer en el Sector Informal

El volante hace énfasis en las directrices elaboradas en una reunión del INSTRAW sobre el análisis de políticas macro-económicas para la mujer en el sector informal. Las directrices se refieren a cuatro áreas: investigación, formulación de políticas y planificación; ejecución y control y evaluación. La Reunión de Expertos tuvo lugar en Roma, Italia, del 17 al 22 de marzo de 1991.

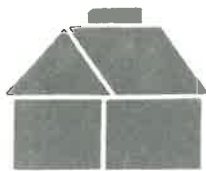
Volante sobre las Actividades del INSTRAW en América Latina y el Caribe

El Instituto auspició varias actividades en la región durante el bienio 1990-1991, como se describe en este volante. Las áreas de actividad son las siguientes: estadísticas, indicadores y datos sobre la mujer; mujer y crédito; mujer y fuentes de energía nuevas y renovables; mujer, medio ambiente y desarrollo sostenible; mujer y comunicación; la mujer de edad madura en el Caribe; estudios sobre el género y el desarrollo; becas, puntos focales y el Día Internacional de la Mujer. □

INSTRAW'S CONTRIBUTION TO IMPROVING THE SOCIO-ECONOMIC STATUS OF ELDERLY WOMEN



INSTRAW
United Nations International Research and Training Institute
for the Advancement of Women



Noticias de la Casa

• En junio, Miguel Bermen, de los Voluntarios de las Naciones Unidas, le hizo una visita de cortesía al INCIAP.

• En julio, Christine Roos e Irene Brenes, especialistas que trabajan para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), visitaron el INCIAP para tratar sobre una posible cooperación en un proyecto relativo a ayuda para la educación de trabajadoras rurales en América Central.

• Elizabeth Lizardo, coordinadora del Programa Regional para América Latina de la Alianza Cooperativa Internacional, con sede en Costa Rica, informó al INCIAP sobre la Conferencia Regional sobre la Mujer y las Cooperativas, que tendrá lugar en Honduras en noviembre.

• De El Salvador, María Cristina de Cabrera, coordinadora para América Central del programa de Becas de Georgetown University, visitó el Instituto para tratar sobre la posibilidad de mutua colaboración.

• En septiembre, el representante de la Organización de Estados Americanos (OEA) en la República Dominicana, Fernando Cavada, donó varios libros al centro de documentación del instituto.

• Dag Nissen, del Ministerio Real de Asuntos Exteriores de Noruega, recibió información sobre los programas del INCIAP.

• El Cónsul General del Canadá, Russell W. Stubbart, le hizo una visita de cortesía al Instituto.

• Anita Veldkamp, del Ministerio Exterior Holandés, también fue informada sobre los proyectos del INCIAP.

• José Luis Ramos, consultor de la Sociedad Real Noruega para Desarrollo Social y asesor de la Alianza Cooperativa Internacional para América Latina y el Caribe, intercambió puntos de vista con el Instituto.

• En octubre, Sonja Davis, quien preside la Colectiva de Refugiadas y es miembro fundadora de la Asociación de Cuidados Infantiles de Nueva Zelanda, dictó una charla al personal del INCIAP sobre la situación de la mujer en Nueva Zelanda. La Sra. Davis, cuya autobiografía, *Bread and Roses*, se ha transmitido como serie radial y actualmente se está llevando al cine, fue condecorada con la Orden de Nueva Zelanda, el honor más alto que otorga ese país.

• Las consultoras Marta Olga García y Rosy Hidalgo visitaron el Instituto para tratar sobre una posible colaboración en el proyecto sobre la mujer y el derecho de UNICEF.

• En noviembre, Daniele Brady y Mostefaoui Mibe, de la Oficina de UNICEF en Haití, hicieron una visita de cortesía al Instituto.

• La Dra. Francoise Lieberherr-Gardiol, del Departamento Federal de Asuntos Exteriores de Suiza, recibió información sobre los proyectos del INCIAP.

• Jesús Corral Fuentes, de los Voluntarios de Naciones Unidas, visitó el instituto para tratar sobre una posible colaboración.

• Marguerite Berger y Claire Nelson, de la Unidad MED del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) visitaron el INCIAP.

• Marcela de Rodríguez, directora del Instituto de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer en Panamá (ICAPROMUPA), realizó una visita de tra-

bajo al Instituto. ICAPROMUPA funge de punto focal del INCIAP en Panamá.

• La directora de otro de los puntos focales del Instituto, esta vez en su país anfitrión, la República Dominicana, realizó una visita de trabajo al Instituto: Quisqueya Damirón, Directora de la Dirección General de Promoción de la Mujer (DGPM). Estuvo acompañada por la asistente de la oficina del vicepresidente, Clara Solís.

• La profesora Barbara Knudson de la Universidad de Minnesota, pasó una semana en el Instituto trabajando con el personal del INCIAP en un proyecto de programa de MED. La Sra. Knudson está a cargo de desarrollar la Cartera Norteamericana de Estudios de MED.

• En diciembre, Deborah Poff y Rosemarie Sampson, de Mt. Saint Vincent University, de Halifax, Canadá, pasaron una semana en el Instituto, reuniéndose asimismo con representantes de varias ONG que trabajan en asuntos de la mujer.

• El Coordinador Regional para América Latina de UNIFEM, Klaus Bethke, hizo una

visita de cortesía al INCIAP durante su misión en la República Dominicana.

• Dos consultoras estuvieron en la sede del INCIAP realizando evaluaciones para el Instituto. Ellas fueron Raquel Cohen-Orantes, especialista en comunicaciones de masas que trabaja en la Unidad de Evaluación de Programas e Investigación de Comunicaciones del Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, y Kaarina Einola, quien fuera bibliotecaria de las Naciones Unidas.

• El INCIAP ha estado muy activo en su país anfitrión. En noviembre participó en la XIX Feria Nacional del Libro, durante la que se distribuyeron varios cientos de publicaciones. En diciembre el Instituto contribuyó al X Bazar Benéfico Internacional, que organiza todos los años la Asociación de Damas Diplomáticas de la República Dominicana. El INCIAP organizó un grupo de intercambio sobre el tema de la violencia contra la mujer en colaboración con la coordinadora nacional de las ONG que trabajan en asuntos de la mujer. □

Miembro del Parlamento Japonés Visita el INCIAP

En enero de este año, el INCIAP recibió una visita muy especial, una mujer miembro del Parlamento japonés, pero más importante aún en esta ocasión, una mujer con una larga historia de relación con el INCIAP.

La Sra. Manae Kubota fue Directora de la División para el Avance de la Mujer desde marzo de 1978 hasta marzo de 1982. Ella ocupaba esa posición durante el período crítico cuando fue nombrada la primera Directora del Instituto, la Sra. Dunja Pastiz-Ferencic, y jugó también un papel importante en asegurar que el INCIAP encontraría un buen hogar.

Manae Kubota dejó las Naciones Unidas a principios de 1982 y después de tomar tiempo para escribir un libro sobre sus experiencias como burócrata de las Naciones Unidas en Viena, "Alarm Clock on Saturday Morning" (Suena la alarma el sábado en la mañana), entró a formar parte del campo político del Japón y ha sido miembro del Consejo de Ministros desde 1983. Allí con su tranquila determinación a lograr que las cosas se hagan, especialmente en favor de la mujer, se ha ganado el respeto de muchos.

Ella no ha olvidado al INCIAP y se sintió feliz de tener la oportunidad de visitar nuestra casa en Santo Domingo casi 10 años después de salir de las Naciones Unidas. Expresó que se sentía muy complacida de conocer al personal y ver los modernos equipos del Instituto-- desde las computadoras hasta los equipos de la imprenta.

Cuando se le preguntó su opinión acerca de los problemas más serios que confronta la mujer en los países en vías de desarrollo, la Sra. Kubota mencionó primero el crecimiento en el número de mujeres refugiadas y sus hijos como resultado de los conflictos armados. Mencionó también la necesidad de continuar y apoyar los esfuerzos de la mujer para obtener agua potable y saneamiento para así reducir el alto índice de mortalidad infantil y materna. Hizo énfasis además en la necesidad de realizar proyectos en el área de las fuentes de energía nuevas y renovables. Todos estos asuntos forman parte del trabajo del INCIAP, pero es alentador saber que todavía son considerados de vital importancia por una de las madres fundadoras del INCIAP.



Manae Kubota

La Junta de Consejeros

FATIMA BENSLIMANE HASSAR
Marruecos

PENELOPE RUTH FENWICK
Nueva Zelanda

GULE AFRUZ MAHBUB
Bangladesh

GERTRUDE IBENGWE MONGELLA
Tanzanía

VICTORIA N. OKOBI
Nigeria

VIRGINIA OLIVO DE CELLI
Venezuela

AMARA PONGSAPICH
Tailandia

PILAR ESCARIO RODRIGUEZ-SPITERI
España

D. GAIL SAUNDERS
Bahamas

RENATA SIEMIENSKA-ZOCHÓWSKA
Polonia

KRISTIN TORNES
Noruega

Miembros Ex-Oficio

Un representante del Secretario General
La Directora del Instituto
Representantes de las cinco Comisiones Económicas
Regionales de las Naciones Unidas
Una representante del Gobierno
de la República Dominicana

Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer

INSTRAW

noticias INSTRAW

El propósito principal de *INSTRAW Noticias* es informar sobre el trabajo del Instituto y, al hacerlo, registrar las tendencias que toman las investigaciones, diseminar materiales de capacitación y promover el trabajo de redes sobre la mujer en situaciones de desarrollo a nivel mundial. La política editorial del INSTRAW es seleccionar eventos, noticias y asuntos asociados con los programas y actividades afines.

INSTRAW Noticias se publica en español, francés e inglés, con una circulación de 11,500 ejemplares. Pueden dirigir sus preguntas, cambios de dirección y cartas a:

INSTRAW, Apartado Postal 21747,
Santo Domingo, República Dominicana;
teléfono (809) 685-2111; facs (809) 685-2117
telex (326) 4280 WRA SD.

Oficina de apoyo en Nueva York:
Despacho DC1-1106, Naciones Unidas,
Nueva York, N.Y. 10017
teléfono (212) 963-5684; facs (212) 963-2978.

Los artículos pueden ser reproducidos.

Rogamos citar la fuente, *INSTRAW Noticias*.

Las cartas y los comentarios son bienvenidos. Las cartas extensas pueden ser editadas por razones de espacio.