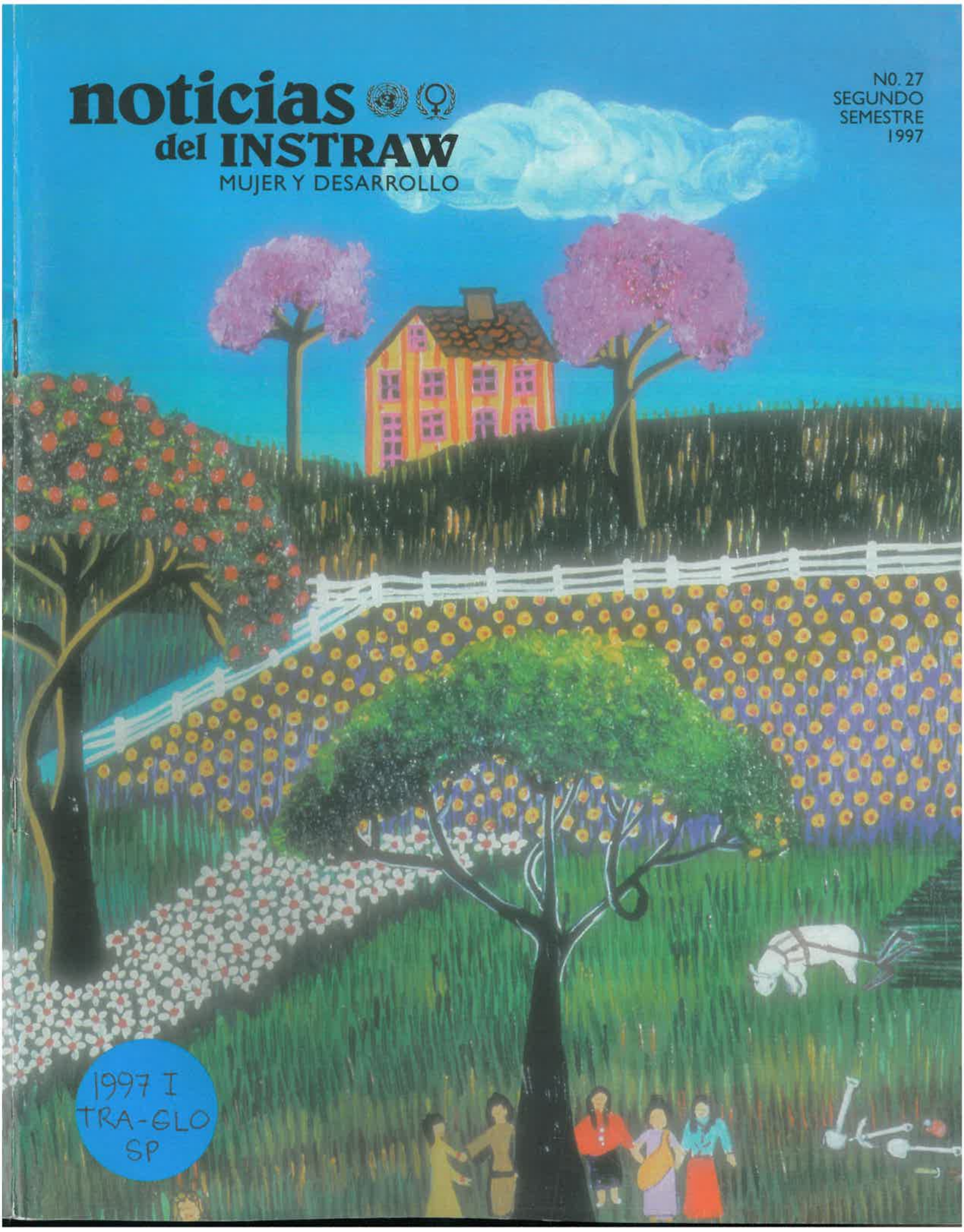
noticias del INSTRAW

MUJER Y DESARROLLO

NO. 27
SEGUNDO
SEMESTRE
1997



1997 I
TRA-GLO
SP

contenido

noticias del INSTRAW

Editorial - Capacitación: un factor complementario de la investigación que posibilita el adelanto de la mujer....1

Mensaje de la Directora - Mujer, Género y Patriarcado: consideraciones conceptuales en el contexto del desarrollo 3

Educación y Capacitación: El camino hacia la emancipación y la potenciación de la mujer....5

Política de Identidad: Implicaciones para el análisis, políticas y capacitación sobre género 9

Género, Capacitación y Aumento de la Capacidad....17

Métodos Participativos de Capacitación: ¿qué significa?....20

La Capacitación y el Mejoramiento de la Capacidad para la Potenciación de la Mujer: Opciones y retos futuros 22

Desarrollo de la Capacidad para la Promoción de la Igualdad de Género en la Cooperación del Desarrollo: El caso del Organismo Sueco de Desarrollo Internacional - SIDA....25

El Género en la Educación Superior y en la Capacitación Profesional sobre Abastecimiento de Agua y Saneamiento....29

Aumento de la Capacidad Profesional para tratar con las diferencias de género en el Ente per le Nuove Tecnologie, l'energia e l'ambiente - ENEA....34

La Capacitación de la Mujer Ocupa un Lugar Prominente en el Programa de Becas de la Secretaría de las Naciones Unidas 36

Capacitación y Mejoramiento de la Capacidad para la Potenciación de la Mujer 39

Actividades de los Centros de Coordinación del INSTRAW....41

Actividades de las ONG 43

Actividades Sobresalientes del INSTRAW....45

Editora:
Martha Dueñas Loza

Contribuyentes:
Daniela Bertino, María Borba, Elena Carra, Anna De Carli ·Martha Dueñas Loza, Yakin Ertürk Carolyn Hannan-Andersson Deborah Kasente, Els Postel Coster Jacky Rafifera e Irene Tinker

Producción:
Jeannie Ash de Pou
Magda Canals

Diseño:
Susie Gadea

Cubierta:
Detalle de pintura de Mónica Cortez

Capacitación:
un factor complementario de la investigación que posibilita el adelanto de la mujer

Como la mujer representa el cincuenta por ciento de la población mundial y, además se espera que "para el año 2025, el ochenta y tres por ciento de la población mundial habitará en países en desarrollo"[1], el reto que con urgencia debe afrontar esta generación es aumentar y fortalecer las habilidades individuales para lograr un desarrollo político, económico, social y cultural equitativo y sostenible. En este intento, y debido a la discriminación que a menudo confronta, la mujer debería recibir un apoyo especial. A través de su trabajo, el INSTRAW contribuye con este proceso.

La presente edición de *Noticias del INSTRAW* (no. 27) analiza la capacitación y el mejoramiento de la capacidad, uno de los dos elementos fundamentales del mandato del Instituto, recibido en 1975, durante el Año Internacional de la Mujer, cuando se celebró la primera conferencia mundial sobre la mujer en México. Además, el Año Internacional de la Mujer, con visión de futuro, definió los pasos a seguir por la comunidad internacional, los estados y gobiernos, las instituciones públicas y privadas, la sociedad en general y la mujer en particular. Desde entonces, las mujeres del mundo y la sociedad en general, han recorrido un largo camino - veintisiete años - el cual, en vista de la magnitud de los problemas y sobre todo, en vista de la disparidad entre los grupos de mujeres de un mismo país y zona geográfica, es insuficiente. La disparidad es aún mayor cuando se observan los modelos de desarrollo y su proyección en las condiciones sociales, legales, económicas, políticas y culturales de los pueblos y las mujeres. Esta disparidad es aún más dramática dependiendo de si el grupo social tiene acceso, o no, al bienestar económico y dependiendo de la edad de sus miembros. En el centro de estas diferencias está la calidad de la educación y capacitación disponible para todas las generaciones cohortes, en especial las condiciones de la educación especializada y de aquellas que facilitan la inventiva y la adaptación de las nuevas tecnologías y los adelantos científicos.

La capacitación y el desarrollo de la competencia de los recursos humanos son los factores principales del proceso de desarrollo en su totalidad y en el cambio en el nivel de vida de los pueblos. Al igual que la alfabetización y la educación, los procesos de capacitación y de educación asequibles a la sociedad, son factores determinantes de la calidad del desarrollo. Durante los últimos cincuenta años, en prácticamente todos los países del mundo, el

---

[1] *Programa 21*, Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, 1992.

sistema educativo ha experimentado un crecimiento considerable en número, de acuerdo a criterios que generalmente responden a objetivos políticos, estratégicos, económicos, industriales o comerciales. En muchos casos, predominan los valores culturales y religiosos y, en otros, los hechos históricos son factores que modifican el sistema educativo y su contenido.

Al mismo tiempo, en casi todos los países del mundo se ha producido un fenómeno de pérdida lenta y constante de los valores y técnicas tradicionales, sin permitir a las poblaciones destituidas acceso a los nuevos medios ni ofrecer la oportunidad de adquirir los elementos remplazados con la misma velocidad y beneficio. Este proceso regresivo se manifiesta con claridad sobre todo entre las poblaciones rurales de los países en desarrollo y, aún más, en aquellos con menor desarrollo. Esto afecta tanto a la población masculina como la femenina, pero esta última sufre un retroceso aún más adverso debido a su sexo.

INSTRAW reconoce que se han logrado muchas cosas en relación al adelanto de la mujer y que se han alcanzado varias metas muy importantes, como son los instrumentos internacionales que promueven la equidad y el adelanto de la mujer además de las consideraciones que se encuentran en los documentos resultantes de las recientes conferencias mundiales. INSTRAW también reconoce la magnitud de los problemas que todavía han de solucionarse, como son, las diferencias estructurales y metodológicas en la educación y la capacitación, la abrumadora brecha entre la población femenina con acceso a la educación, la capacitación y el mejoramiento de la capacidad y aquellas que no gozan de dichas oportunidades. Sin embargo, el nuevo progreso científico y tecnológico, los requerimientos de nuevos métodos de producción y las demandas del proceso de globalización, no sólo presentan nuevos y más graves retos, sino que requerirán cambios transcendentales en todos los programas de educación, capacitación y mejoramiento de la capacidad, para responder a las necesidades que la mujer a nivel mundial, tiene a finales del siglo y, sobre todo, lograr la igualdad a la que tan ansiosamente la mujer aspira que permitirá el desarrollo y la paz en el siglo veintiuno. Esta edición de *Noticias del INSTRAW* también presenta artículos y contribuciones de personas de diferentes regiones geográficas que tienen experiencia directa y conocimiento académico en el campo de la capacitación y el mejoramiento de la capacidad, particularmente orientadas hacia la población femenina.

Martha Dueñas Loza

Mujer, género y patriarcado:
consideraciones conceptuales en el contexto del desarrollo

En esta edición de Noticias del INSTRAW esperamos empezar un diálogo con nuestros lectores en el debate sobre los diferentes conceptos integrados en el análisis de las diferencias de trato por razón de género y la planificación de desarrollo. Este debate continuará en las siguientes ediciones, por lo que exhortamos a todos nuestros lectores a participar en él enviando sus comentarios y opiniones.

Empezamos nuestro diálogo con el término género ya que se ha convertido en un instrumento popular y muy utilizado en el análisis, sin embargo, este uso tan amplio a veces ha sido a expensas de vaciar su contenido. Por lo tanto, no queda siempre claro qué se quiere decir cuando se discute el género. En este caso, el concepto se utiliza dentro de un contexto patriarcal para referirse a las relaciones desiguales de poder dónde al hombre y a la mujer se le atribuyen posiciones estructuralmente diferentes. Esta última puede participar en el terreno de los primeros bajo términos definidos con anterioridad, pero lo contrario es casi siempre socialmente inapropiado.

El concepto género es en cierta forma paralelo al concepto clase. Este último se compone de dos posiciones contradictorias entre productores y no productores. La naturaleza específica de la relación entre ambos se concreta de acuerdo a la forma cómo se organiza el proceso de producción. Las relaciones de género y clase están ligadas a dos aspectos vitales de la actividad humana, que históricamente subyacen bajo la aparición de la estructura de poder patriarcal: producción y reproducción. La lucha del hombre por sostener y controlar el proceso de producción ha institucionalizado las relaciones de clase. Dentro de este contexto, el hombre ha utilizado el poder, en forma de violencia (sociedad de esclavos) y en forma de contrato (sociedad capitalista), sobre el trabajo de otros hombres. La necesidad de un grupo social de sostener y controlar líneas aceptables de reproducción de su especie ha institucionalizado las relaciones de género. Dentro de este contexto, el hombre ha utilizado el poder para controlar la sexualidad de la mujer y ha establecido límites a su comportamiento. El patriarcado, por lo tanto, es esencialmente la definición de la "masculinidad"; el sostén de la familia (o sea, las relaciones de clase) y el protector del honor (es decir, las relaciones de género). La "femineidad", por otra parte, es el producto de una definición de hecho.

La estrecha relación entre las relaciones de clase y las relaciones de género explican la durabilidad del patriarcado bajo modos de producción alternativos. El tema del poder masculino (o sea, del patriarcado) nunca ha sido cuestionado en los intentos para organizar la producción de forma distinta. Históricamente, los cambios en las relaciones de clases conllevan a la alteración del poder entre los hombres, sin jamás cuestionar el patriarcado en sí mismo. Lo que ha sido negociado y continuará siéndolo, en el nivel formal así como en el terreno informal de la vida, es el lugar otorgado a la mujer.

Por ello, todas las formas de lucha para reestructurar la sociedad se han manifestado bajo alguna noción de femineidad, esto es, el lugar otorgado a la mujer en la sociedad siempre ha sido central en la política. Por tanto, la atribución de funciones femeninas por parte de la sociedad patriarcal ha variado históricamente de acuerdo a las coyunturas y la forma en las cuales las fuerzas sociales y culturales se reconcilian dentro de la formación social específica. Una noción ampliada de la mujer siempre ha acompañado la diversa, y a veces contradictoria, imagen de la mujer en su posición de subordinación dentro de la estructura de poder patriarcal. Por ejemplo, el viejo refrán islámico "…..el cielo está bajo los pies de nuestras madres" glorifica a la mujer en su papel femenino convencional, y por tanto, la polaridad por razones de género se enfatiza y refuerza. Esta definición de hecho del lugar de la mujer en la sociedad es un proceso dialéctico; es la fuente de su subordinación, mientras que, por otra parte, provee un terreno flexible para la negociación, alteración y transformación, que no es el caso de la identidad masculina. Las relaciones de género, como las relaciones de clase, son instituciones dinámicas del poder masculino. Las primeras han sido impugnadas por estrategias desarrolladas por la mujer en su capacidad individual en su vida diaria, los movimientos feministas y el activismo femenino. Dada la comprensión de las relaciones de género, el concepto de género no puede usarse como sinónimo del concepto mujer, hacerlo es problemático por varias razones:

1) Como el género es un nivel más general de la abstracción dentro de la que existe la "mujer", el utilizar ambos de forma intercambiada es conceptualmente equivocado. En la práctica, en primer lugar descubrimos a la "mujer", y después teorizamos el concepto género, igual que primero encontramos al obrero y después llegamos a la abstracción de clase. Esto sin embargo no cambia el hecho de que teóricamente ambos conceptos de género y clase preceden a sus respectivas propiedades: mujer/hombre y obrero/no obrero.

2) Las implicaciones políticas de remplazar a la mujer con el género puede ser cooptación y compromiso. Ya que el género ha llegado a articular la mera diferencia entre la definición social de los sexos, queda en el olvido la estructura de desigualdad dentro de la cual se estructuran estas diferencias. El haber perdido su contenido político ha neutralizado el uso del concepto género lo que probablemente justifica su amplio uso por diversas instituciones y grupos.

3) Desde el punto de vista de los países del tercer mundo, donde la estructura patriarcal permanece intacta, el uso de género como sinónimo de mujer puede servir para esconder a esta última antes de que tenga la oportunidad de lograr una visibilidad total en el espacio público. En primer lugar, la mujer tiene que tener visibilidad. Por tanto, es necesario exagerar en vez de sólo acentuar a la mujer de forma verbal, conceptual o política. En consecuencia, el problema en el uso intercambiado de los conceptos mujer y género queda claro. Hay una relación estructural específica entre los dos. Además, debido al estado actual de las cosas en este momento de la historia, las relaciones de género continúan siendo construidas dentro de las estructuras de poder patriarcales, por lo tanto, las dos no deben desligarse. La lucha de clase y la de género han llevado a romper de forma significativa con las relaciones de poder patriarcales pero no las han transformado totalmente. En consecuencia, es de esperar que mujer y género estén demarcados como conceptos relacionados entre sí pero distintos. Dentro del contexto de desarrollo, tiene sentido mantener el término original "mujer en desarrollo" pero enfocado desde una perspectiva de género. ■

Educación y Capacitación:

El camino hacia la emancipación y la potenciación de la mujer

por Martha Dueñas Loza*

No es posible dejar a los pueblos completamente ignorantes, pero es posible hacerlos incapaces de usar su inteligencia causando dolor. No es posible dejar a los pueblos sin poder, pero si es posible hacerlos incapaces de que usen su poder lo que les produce dificultad y fracaso.

Proverbio chino,
de los Maestros de Huainan[1]

Durante muchos milenios, nosotras, las mujeres del mundo, no hemos podido utilizar, o no se nos ha reconocido el haber usado nuestra inteligencia, creatividad y capacidad de aprender. Nosotras, las mujeres del mundo, hemos sido incapaces de crear, solucionar y construir una sociedad donde la equidad, la armonía, el respeto y la paz puedan coexistir para cada individuo de ambos sexos, estando a la vez en armonía con la naturaleza y sus recursos.

Durante mucho milenios, nosotras, las mujeres del mundo, hemos sido incapaces de utilizar nuestro poder para crear nuestros propios destinos disfrutando de la equidad, la paz y la armonía con y por nosotras mismas. Sin embargo, el uso limitado de su poder ha sido un mecanismo de supervivencia de la mujer para asegurar la seguridad de su familia, su espacio, su comida y su techo.

Aun en la Biblia (Libro de Mateo -Parábola de los Talentos) se aboga por el uso del talento y la capacidad individual como mecanismos para solucionar los problemas diarios y mejorar las condiciones, lo que significa que durante toda la vida, para poder aprender, solucionar e inventar, los requisitos son la imaginación, estar alerta, la curiosidad y la pura determinación de salvar las dificultades de todos los días. Las mujeres del mundo, han utilizado esa capacidad y esa imaginación para solucionar los urgentes y diarios problemas que afrontan para su propia supervivencia, y la de su familia, durante miles de años, permitiendo a su contrapartida genérica - el hombre - el tiempo y los recursos suficientes para dedicarse a la tarea de mejorarse y cultivarse.

Es dentro de este marco que durante los últimos doscientos años de industrialización, los conceptos modernos de la educación formal, la capacitación y

---

[1] Los Maestros de Huainan de *The Book of Leadership and Strategy*, traducido por Thomas Cleary, Shambhala, Boston, 1996. ISBN-1-57062-220-5

*Directora en funciones del INSTRAW de julio 1994 a octubre de 1997

el mejoramiento de la capacidad se han desarrollado lentamente, confinados a programas diseñados por los representantes de los estados (hombres) o por los mecanismos gubernamentales (para hombres), en relación a los principios definidos por los gobiernos y limitados a espacios urbanos y arquitectónicos predeterminados en zonas que lentamente aislaban a los estudiantes de la realidad y de los problemas diarios, de los que continúa ocupándose la población femenina.

En la misma línea, se han diseñado planes educativos de formas que en realidad no conducen a aumentar la participación a largo plazo de la población femenina a pesar del creciente número en la matriculación.

La estructura de las formas modernas de educación y capacitación data del siglo pasado conformado bajo los criterios de las sociedades occidentales cristianas. Su rápida expansión tuvo lugar inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial. En ese momento, los elementos generales estaban orientados hacia la provisión de conocimientos y habilidades en asuntos y esferas útiles a la creciente sociedad industrial, cuyo crecimiento se basa en obtener la ventaja máxima de los recursos para obtener los beneficios monetarios máximos, correspondientes a un esquema de poder político. Este marco de referencia (y práctica) ha creado un sistema vital basado en la no satisfacción permanente, diseñado para que uno desee más de lo que tiene, mucho más de lo que uno racionalmente puede consumir en la vida diaria.

La dirección y el nivel de desarrollo educativo, sus reglas y objetivos están definidos por el poder del estado ...

Esta concepción y práctica educativa es de hecho utilizada a nivel mundial, y continuará siendo utilizada mientras que el concepto y los objetivos del desarrollo social y económico se basen en las ventajas del conocimiento como uno de los instrumentos de poder. La dirección y el nivel del desarrollo educativo, sus reglas y objetivos están definidos por el poder del estado, sobre la base del entendimiento tácito de que las escuelas entrenan a los estudiantes para responder de forma eficiente a las demandas del mercado industrial y tecnológico. Cuando esto no se lleva a cabo los resultados son (i) incapacidad para utilizar el talento individual; (ii) desempleo; (iii) marginación; y (iv) crisis de producción en la economía. Además, el estado está obligado a garantizar que las escuelas secundarias y técnicas preparen a los alumnos para un futuro y competitivo proceso de aprendizaje. Los países en desarrollo siguen este marco de referencia de los industrializados para sus programas regulares, donde se ha notado un notable aumento en la educación femenina en los últimos cincuenta años.

Por otro lado, estos países enfrentan el reto de satisfacer las necesidades de educación de un alto porcentaje de la población adulta, en su mayoría mujeres, quienes no han recibido ninguno de los beneficios de la educación formal no importa lo rudimentaria que ésta fuera. En general, los programas de alfabetización para adultos no siguen las tendencias de

participación de la educación formal para los jóvenes, porque ambos métodos reflejan, principalmente, las características de los requerimientos industriales y sociales de finales del siglo XIX.

Los países latinoamericanos, por ejemplo, diseñaron sus estructuras educativas entre 1830 y 1860 después de su independencia, de acuerdo a los principios de educación básica por entonces vigentes en España y Francia. La mayoría de los países africanos iniciaron su proceso educativo durante los años de 1950 y 1960, en base a su herencia (más o menos adaptada) de las fuerzas colonialistas. Los países asiáticos adaptan sus estructuras tradicionales a las estructuras de las ciudades colonizadas con mayor influencia en el proceso histórico y político de la región.

Ninguno de estos procesos contenía programas educativos concretos diseñados para su población femenina. Tampoco los países industrializados, muy influenciados por las guerras por el poder de los siglos XIX y XX, ofrecen un espacio propio para las necesidades educativas y de capacitación de la mujer.

Sin duda, la educación de la mujer ha recibido mucho apoyo y atención en los últimos cincuenta años. Su educación y capacitación en términos de las necesidades de las estructuras del mercado, ha abierto las puertas a casi todas las profesiones y servicios. En todas las aulas de los colegios y universidades, el número de mujeres es prácticamente igual al de hombres. El nivel de desempeño escolar y académico de las mujeres aumenta día a día. Las estadísticas en relación a la alfabetización femenina son muy altas. Por esta razón, se puede decir que ha habido cambios cuantitativos muy importantes.

Sin embargo, la educación, la capacitación y el desarrollo de las aptitudes no se estructuran teniendo igual consideración a las necesidades específicas y concretas de la población femenina. Además, la mujer como ciudadana no es consultada en cuanto a la aplicabilidad y conveniencia de un programa educativo. Estos continúan estando diseñados por hombres, definidos por una sociedad patriarcal, para responder a las necesidades y requisitos de una sociedad masculina cuyos valores, necesidades, usos y costumbres tienen que preservarse y en las que el ideal de mujer como elemento decorativo y erótico, como factor reproductivo y de apoyo, se alaba y explota diariamente por los medios de difusión, aun los más modernos.

A final del siglo veinte, hay seis retos críticos que confrontan los intentos de mejorar las oportunidades de educación y de capacitación para la mujer y las niñas. Estos son:

•**Transición** de ninguna educación a educación básica. Esto implica que la capacitación tradicional e intuitiva y las técnicas de supervivencia, transmitidas a través de los siglos de una generación a otra, deben perfeccionarse para impedir su desaparición y a la vez permitir la educación moderna;

•**Transformación** de las técnicas tradicionales e intuitivas a conocimiento estructurado sin perder la identidad cultural ni los valores éticos en la base de la relación con el hábitat social;

•**Redefinición** y cambios substantivos de los conceptos y métodos de la educación, la capacitación y el mejoramiento de la capacidad, de ser simples seguidores y objetos, a ser sujetos activos de educación, estando completamente a cargo de la dirección, definiendo los objetivos, estableciendo las metas, creando un nuevo marco de referencia que integre completamente, y con

igualdad, las características y necesidades específicas de la mujer durante todo su ciclo vital, para permitir a la mujer tener, después de la educación básica, amplio acceso a todas las oportunidades activas de aprendizaje;

•**Emancipación** mediante el acceso y uso del progreso tecnológico y científico para el propio bienestar de la mujer, basado en su propia necesidad como ser humano, con un alcance fuera de las zonas circunscritas de producción y reproducción asignadas a ella. Esta emancipación quiere decir, más que nada, que la mujer puede, y debe, diseñar su propia tecnología y definir los procesos científicos apropiados a su género;

•**Adaptación** del sistema actual de educación y capacitación basado en estructuras económicas, políticas y sociales de los años cincuenta, a los nuevos requisitos de finales de siglo, y sobre todo, a los requisitos de una sociedad igualitaria que todos aspiramos tener a más tardar para el 2010, teniendo particularmente en cuenta la inestabilidad de los mercados de trabajo, la fluctuación constante y caprichosa del capital, el lento desaparecer de los esquemas de seguridad social y la aparición de nuevas formas para explotar la mano de obra barata;

•**Potenciación**, creando nuevos conceptos de poder, equilibrio y justicia, basados en la igualdad de género, la armonía civil y la no violencia, la igualdad de oportunidades y la no explotación, el uso igualitario de los recursos naturales y el completo ejercicio de las libertades civiles y democráticas. Mientras la ciencia y la tecnología avanzan con pasos agigantados, mientras el hombre logra desvelar el misterio de planetas lejanos, no hay nada que le haga más feliz y que promueva la armonía. Uno podría preguntarse por qué los hombres, en el camino del progreso, se han olvidado de su capacidad de amor y de ser amables. Las sociedades están sumergidas en todo tipo de violencia física, psicológica, emocional, económica y social. La extrema pobreza es violencia infligida a un gran porcentaje de la población mundial; las minas militares destruyen la vida de civiles inocentes. Nosotras, las mujeres del mundo, aspiramos lograr calidad de vida, un mayor nivel de desarrollo sostenible e iguales oportunidades, sin perder nuestra capacidad intrínseca de amor y compasión. ■

...creando un nuevo marco de referencia que integre completamente, y con igualdad, las características y necesidades específicas de la mujer durante todo su ciclo vital, para permitir a la mujer tener, después de la educación básica, amplio acceso a todas las oportunidades activas de aprendizaje.

Política de identidad:

Implicaciones para el análisis, políticas y capacitación sobre el género[1]

por Yakin Ertürk*

Introducción

Desde mediados de los años ochenta ha habido un marcado cambio en el debate académico, en la agenda de los grupos de defensa y de activistas, así como en la conciencia pública, de una preocupación por la ciudadanía, la igualdad y el bienestar a nociones de potenciación, equidad y el ejercicio del poder. Este cambio de valores, a la vez que revela el reconocimiento del pluralismo cultural - es decir, diversidad en vez de uniformidad ha colocado la "política de identidad" en el centro de la competencia por el poder, ya sea en persecución enconada (como en la antigua Yugoslavia o Argelia) o en las democracias parlamentarias (como en el caso de Canadá o Turquía). Las ideológicamente polarizadas luchas de clase de los sesenta y los setenta han sido reemplazadas por una dispersión del conflicto sobre identidades rotas. La disolución de la Unión Soviética y del bloque socialista, que eran reminiscencias del orden mundial polarizado de la era de la guerra fría, trajo a la atención la fuerza de las identidades étnicas micro nacionales como base para la política de identidades y del conflicto social.

En este artículo, la política de identidad se definirá como el derecho legítimo de producir definiciones alternativas y símbolos de identidad en el espacio público. La incapacidad de la mayoría de los regímenes nacionales a crear una política común de identidad, que incluya las diversidades, ha intensificado la competencia sobre dicho derecho. Nuevos y conflictivos actores ocupan ahora el escenario; siendo los protragonistas principales el estado, la comunidad y el individuo.

Las preguntas lógicas que siguen esta observación son: ¿por qué estamos tan preocupados con los temas de identidad en este momento de la historia? ¿Qué justifica el cambio de lealtades de una autoridad estatal central a aquellas que simbolizan las formas tradicionales de solidaridad? Hace sólo 30 años la "ciudadanía mundial" parecía una meta a la que se podía aspirar. Se asumía que la modernización, que significaba organizar las relaciones de estado, de comunidad y las individuales alrededor de los valores universales

*Directora de INSTRAW

[1] Se presentó una versión anterior de este trabajo en la Reunión Interagencial para la Revisión del Análisis Socioeconómico y de Género, Pearld River, Nueva York, del 5 al 9 de marzo de 1997.

de la ciudadanía, eventualmente allanarían el camino para un mundo sin fronteras.

Pero esto no se ha materializado, en su lugar, la modernización rápidamente se hizo global, es decir, las contradicciones del capitalismo han traspasado las fronteras nacionales. Mientras esto permite el flujo del capital a través de territorios nacionales, para el trabajo, aparecen nuevas fronteras. Las nuevas tensiones entre el trabajo y el capital han vigorizado modos particulares de solidaridad y han colocado la política de identidad en el centro de la reconstitución de las relaciones entre el estado, la comunidad y el individuo. El grupo, en vez del estado, emerge como el punto central de la lealtad, el bienestar social y las nociones de justicia.

El carácter cambiante de la formación de identidad, de universal y nacional a fracturado y tribal, tiene implicaciones directas en la condición de la mujer en particular y en general, para las relaciones de género. El término género[2] se utiliza aquí dentro de un contexto patriarcal que implica relaciones de poder desiguales donde el hombre y la mujer ocupan posiciones estructuralmente diferentes. Dos esferas vitales de la actividad humana caen bajo el dominio de las relaciones de poder patriarcales: producción y reproducción. La lucha por parte del hombre de controlar el proceso de producción ha institucionalizado las relaciones de clase, donde el hombre ha utilizado el poder sobre el trabajo de otros hombres en forma de violencia (sociedad esclava) y de contratos (sociedad capitalista). Los esfuerzos de un grupo social por asegurar las pautas socialmente aceptables de reproducción de la especie han institucionalizado las relaciones de género, donde el hombre usa el poder para controlar la sexualidad de la mujer. Por lo tanto, el patriarcado, en su esencia, es una definición de la identidad masculina: quien gana el pan (relación de clase) y quien protege el honor (relación de género). La "femineidad", por otra parte, es una ascripción de hecho sujeta al cambio dependiendo de la coyuntura y la orientación específica de la estructura de poder masculina. Como tal, la condición otorgada a la mujer en cualquier sociedad siempre ha sido un tema de negociación en la vida diaria así como en los esfuerzos para transformar la sociedad. A la inversa – este nunca ha sido el caso para la identidad masculina. Históricamente, todas las formas de competencia por el poder han sufrido una alteración entre los hombres manteniendo, a la vez, la institución del poder masculino intacto. De igual forma, con la excepción del feminismo[3], los discursos de la competencia sobre las políticas de identidad hoy día son inherentemente patriarcales. Su política se hace visible y transparente en las imágenes que proyectan y promueven de la mujer.

Este artículo se centrará en las tendencias de cambio de la modernidad a la globalización, examinando cómo las "políticas de identidad" se diversifican y construyen modelos alternativos de identidad femenina alegando una representación legítima en el dominio público. Tal enfoque provee un análisis a nivel macro, que obviamente está lejos de los niveles más concretos de los asuntos de políticas y capacitación.

---

2 Para una discusión más extensa, \refiérase al Mensaje de la Directora en esta edición de *Noticias del INSTRAW.*

3 El término feminismo se usa para referirnos a movimientos autónomos de mujeres que intentan retar las instituciones patriarcales.

Se espera que las discusiones contenidas en este trabajo ayudaran a cerrar la brecha entre el nivel abstracto del análisis y los niveles concretos de políticas y capacitación.

De fuerzas modernas a fuerzas globales de cambio

Con el propósito de simplificar, el concepto de cambio se utiliza para describir los patrones cambiantes de lo que ha sido conocido como el proceso de modernización, a lo que precariamente se conoce como globalización. Ambos conceptos, están esencialmente asociados con la Gran Transformación, un término que Karl Polanyi utilizó para describir el origen del capitalismo moderno[4]. Como es bien sabido, este hito fundamental en la historia de la humanidad incorpora la institucionalización de las relaciones de clases patriarcales más allá de los límites locales y tradicionales, creando patrones uniformes y uniendo a las localidades a los "sistemas mundiales" jerárquicos. En oposición a las tendencias generales de estandarización de la modernización, las fuerzas contradictorias de uniformidad y diversidad son inherentes a la globalización. En consecuencia, el cambio que supone el giro de lo moderno a un orden mundial cada vez más globalizado, necesita un acuerdo fundamentalmente diferente en las relaciones entre el estado, la comunidad y el individuo. Las implicaciones de estas tendencias en la forma cómo se construye la identidad a nivel de la sociedad y su impacto en la mujer y en las relaciones de género, son directas y fundamentales. Más adelante se examinarán dos tipos de tendencias – las universalizadoras y las diversificadoras – en cuanto a su impacto en la mujer.

Tendencias universalizadoras

En un nivel muy básico, la modernización se puede entender como la creación de economías nacionales mediante la transformación desde una economía de subsistencia (tradicional) a una economía de mercado (moderna), con el estado nacional como punto central del cambio. La formación de la identidad se monopoliza en manos del estado nacional, que se asume, sirve al bien común y al bienestar general. La legitimación ideológica de la sociedad moderna se basa entonces en el principio de derechos iguales de los ciudadanos bajo el estado de derecho.

Dentro de la formación de los estados nacionales modernos, la mujer comprende una de las categorías problemáticas necesitadas de integración en el concepto de ciudadanía. En la mayoría de los casos, la condición de ciudadanía encarna elementos contradictorios. No obstante muchas excepciones, mientras la mujer obtenía reconocimiento como ciudadano individual en cuanto a su capacidad de voto, de presentarse a elecciones, de obtener trabajo, tener propiedades, etc., en otras esferas de la vida, su derecho a ser por derecho propio encontraba gran resistencia. Estas son esferas muy cercanas a los valores básicos del patriarcado, siendo la familia la más fundamental. La familia nuclear

---

[4] El cambio de modernización a globalización ha sido visto por algunos observadores como un movimiento hacia una nueva época en la historia de la humanidad. Ambos conceptos se utilizan aquí para describir un proceso entrelazado donde la contradicción entre trabajo y capital se mantiene pero a un nivel estructural diferente. Para información adicional sobre el primero ver O. Worsley (1986) *The Three Worlds: Culture and World Development.* Londres: Weidenfeld y Nicholson; y para el último, B.R. Barber (1996). *Jihad vs. MacWorld.* Nueva York: Ballantine Books.

constituyó una fuerte base institucional para ampliar la autoridad del estado nacional central a todo el territorio.

El hombre, como miembro de la sociedad moderna, no sólo cumplía con sus derechos y deberes ciudadanos, sino que, como cabeza de familia, cumplía con sus derechos y obligaciones patriarcales. En la esfera privada, por lo tanto, el hombre se convertía en mediador de la participación de la mujer en la sociedad. Por ello, el patriarcado no sólo demostró ser compatible con la modernización, sino que facilitó la integración de la mujer sin trastornar las estructuras de género.

La sociedad moderna se construyó bajo el principio de reglas gubernamentales racionales y legales que, por definición, significaba un rechazo de las tradicionales. Por tanto, la dicotomía de la oposición de lo moderno contra lo tradicional llevaba consigo la dirección o metas del desarrollo, así como sus criterios. Por ello, el desarrollo vino a ser asociado con la difusión y adopción de formas modernas (de comportamiento, económicas, sociales y psicológicas). Así, la mujer fue categorizada en dos grupos diferentes: la moderna y la tradicional. La primera se convirtió en el modelo a seguir por la última. Se asumía que la erradicación de la forma de vida tradicional produciría la modernidad y el progreso.

El acceso a los canales de la modernidad, sin embargo, siempre permaneció restringido debido a la clase social, sobre todo para la mujer de zonas rurales del tercer mundo. De hecho, la integración del mercado (o sea, la modernización) en el tercer mundo a menudo excluía a la mujer de zonas rurales de la nueva tecnología, el conocimiento y de las instituciones, mientras que, a la vez, aumentaba las demandas sobre su trabajo. Puede ser que esto haya sido la mayor contradicción de la modernización: imponer una dirección unilineal de cambio y, a la vez, mantener restringido el acceso a los medios del cambio. En otras palabras, las metas establecidas por el proyecto de modernización eran uniformes y universales, pero los medios para alcanzarlas no podían ser universalizados. Por consiguiente, es evidente que la participación igualitaria de todos los ciudadanos en la corriente principal de la sociedad es un proyecto inalcanzable de la mo-dernización.

Mientras se pudiera mantener la distancia entre lo moderno y lo tradicional, el tema de la identidad, así como el de la desigualdad, no eran, relativamente, problemáticos. Sin embargo, la dialéctica de la modernización funcionó para que ambos se unieran. Los movimientos de población a gran escala y la creación de ghettos urbanos fueron un reto a la demarcación entre lo moderno y lo tradicional. Lo moderno no abolió lo tradicional pero fueron subsumidos dentro de cada uno. Esta proximidad trajo a la luz las contradicciones inherentes a la modernización. Las respuestas ideológicas polarizadas a las tensiones económicas y sociales de la sociedad moderna, que dominaron la era de la guerra fría, se han desvanecido. Los conflictos se vuelven cada día más dispersos, traspasando las fronteras convencionales de clase y ciudadanía.

Desde los años ochenta, las confrontaciones giran alrededor de

---

[5] Ver Erturk, *From the Cold War to the Hot Peace: Women at the Centre of Conflict* en *Women and Human Settlements in Conflict Zones.* INSTRAW: Santo Domingo, 1997.

diferencias étnicas, religiosas y de género. La aserción de la especificidad del grupo, que se pensaba enterrada con la historia, ha reaparecido como el determinante principal en la formación de la identidad en el mundo globalizador. Las oposiciones fracturadas, en oposición a las oposiciones binarias de la modernidad, se están implantando en el carácter del orden social emergente[5].

Tendencias diversificadoras

La llegada del siglo XXI se revela por la nueva división del trabajo entre el capital y el trabajo, donde el primero se ha convertido en móvil y mundial, y el ultimo estacionario y local. Las tendencias emergentes indican que las instituciones estatales supra nacionales del mercado mundial están a la vanguardia, como los nuevos agentes de cambio. La globalización, por lo tanto, es un proceso de transformación de economía nacional a economía mundial. La legitimación ideológica de la globalización a menudo se ha percibido como la creación de una "sociedad humana" de culturas, grupos étnicos y sistemas de creencia diversos. Los movimientos transnacionales de la última década, en particular en las esferas del medio ambiente y del feminismo, pueden ser vistos como indicativos de lo que algunos llaman "la globalización desde abajo"[6].

Sin embargo, la transnacionalización de la identidad para todos los miembros de la "sociedad humana" está en peligro debido a varias fuerzas sociales persistentes:

1) diferencias idiomáticas entre las masas trabajadoras del mundo;

2) crecientes desigualdades por todo el mundo entre naciones, clases, grupos étnicos, mujeres y hombres;

3) memorias colectivas de historias antagónicas entre diferentes grupos. Por ello, contrario a su apuntalamiento ideológico, la globalización es inherente a la fragmentación y a las nuevas formas de conflicto, incorporando en la esfera política actores en conflicto que solicitan poder en la representación pública. Conjuntamente con el surgimiento de centros de poder alternativos y la revitalización de los discursos particularistas, el espacio socialmente aceptable para la mujer se está fragmentando y diversificando. Grupos particulares, que representan la particularidad cultural, religiosa y étnica, en vez del estado nacional, se están apoderando del derecho legítimo a definir los símbolos de identidad del espacio público. La fragmentación de la identidad de la mujer en el nuevo orden que surge, sin embargo, existe dentro de tendencias polarizadoras, así como de tendencias unificadoras, es decir, a la mujer se le ofrecen diferentes imágenes dentro de su propio grupo pero continúa ocupando el mismo espacio en la estructura patriarcal dónde se crea la identidad femenina. Es en relación a ésta última donde la mujer se asocia con otras en los discursos, los grupos culturales, la clase y la nacionalidad.

Como se mencionó anteriormente, la modernización básicamente implica la subyugación del poder local a la autoridad del estado y por ello, socavando el control de la colectividad sobre el individuo, ya sea la tribu, la familia extendida, el sector o culto religioso, o la comunidad local. La monopolización de la autoridad y del poder por parte del estado, sin duda, tiene sus inconvenientes. Sin embargo, hablando desde una

---

[6] *Ver R. Falk. "The Decline of Citizenship in an Era of Globalization". Trabajo presentado en Globalización y Ciudadanía: Conferencia Internacional, Instituto de Investigación de las Naciones Unidas del Desarrollo Social, Ginebra, 9 al 11 de diciembre de 1996.*

perspectiva histórica, la creación del estado nacional moderno significa la transformación del "individuo sujeto" a "individuo ciudadano". Este último se diferencia del primero en que es interno al cuerpo gobernante y los principios del imperio de la ley. Es el reconocimiento del espacio individual lo que ha hecho la búsqueda de la igualdad una verdadera posibilidad. La modernización entonces llevaba consigo la contradicción que le permitía a la mujer, así como a otros grupos excluidos, aprovechar la oportunidad para forzar los límites de las jerarquías existentes. Dentro de este contexto, a pesar de las continuas insuficiencias, se ha logrado mucho en cuanto a la igualdad de género alrededor del mundo.

En contraste con las tendencias de centralización de la modernización, la globalización implica formas descentralizadas de gobierno y la reanudación de centros de poder locales y tradicionales a la hora de determinar la identidad política. El grupo colectivo en vez del individuo se convierte en el puntal de la sociedad. La lealtad del individuo cambia del estado hacia centros de poder inferiores (solidaridad del grupo) y va más allá del estado central y nacional (solidaridad transnacional). Posiblemente sea el propio debilitamiento del estado central lo que ofrezca la oportunidad para que se propaguen la libertad y la expresión de otros estilos de vida. Sin embargo, donde una sociedad basada en la economía y la organización civil sea débil y falle, como es el caso de los países del tercer mundo, ello puede implicar el reforzamiento de centros de poder totalitarios. Además, las esferas de existencia cultural, étnica y religiosamente legitimadas tanto en el Norte como en el Sur, tienden a tener prejuicios sexistas. El particularismo, por ende, reina sobre el principio legal de igualdad, dejando a la mujer totalmente subyugada a la voluntad del poder corporativo de su grupo cultural.

Los nuevos centros de poder que promueven la política de identidad a menudo son muy vehementes en movilizar a la mujer a su terreno, obviamente, no siempre en beneficio de ella. Los criterios de derecho basados en la cultura y la religión representan una gran amenaza a la igualdad de los sexos. Las nociones tradicionales de género se basan en lo que se asume sean diferencias naturales entre la mujer y el hombre, por ello, la justicia y los derechos se perciben como dentro del contexto de la equidad en vez de la igualdad. Esto fue fuente de debate en la Conferencia de Beijiing donde algunos representantes gubernamentales presentaron grandes reservas al principio de igualdad entre la mujer y el hombre.

Sin embargo, a pesar de los riesgos implícitos en los movimientos particularistas, estos han ofrecido un espacio nuevo para la participación activa de la mujer en el espacio público[7]. El mismo hecho de la inclusión y la diversificación de las imágenes legítimas de la mujer en la sociedad civil crea desgarres en el orden patriarcal. A la larga, las contradicciones emergentes potencian a la mujer a desarrollar estrategias de emanci-

---

[7] I. Bakker argumenta que "...el cambio a un nuevo orden cultural, económico y político expone a un mayor número de mujeres a las fuerzas directas de mercado..." lo que conlleva a cambios substantivos en la estructura de la economía y en las relaciones de género. "Identity, Interests and Ideology: The Gendered Terrain of Global Restructuring" en Stephen Gill (editores) *Globalisation and Democratisation: Structural Changes and the New Multilateralism.* Basingstoke: McMillan/Tokio: UNU Press, 1997.

pación. Estas estrategias son especialmente significativas para ampliar el derecho de la mujer a existir como individuo, de crear una opinión pública sensible a las diferencias de trato por razón de género y el derecho a hacer fuertes demandas a las instituciones estatales para que respondan con mayor compromiso a los asuntos de género.

Las tendencias mundiales, por tanto, a pesar de amenazar las conquistas logradas hasta ahora en la igualdad de género, también ofrecen la oportunidad de reestructurar las relaciones de género en cuanto las tendencias diversificadoras rompen la jerarquía patriarcal. En otras palabras, las tendencias mundiales encarnan tendencias igualmente fuertes tanto hacia una mayor subyugación como a mayor emancipación de la mujer. Para asegurarnos de que la historia tome el último camino se requiere de un mejor conocimiento mediante la investigación comparativa, mejor análisis, mejores políticas y mejores acciones.

Implicaciones para las políticas y la capacitación

Aunque esencial para institucionalizar un cambio positivo para la mujer, el análisis de género basado en la política de identidad es demasiado amplio y está muy lejos de ofrecer instrumentos prácticos para influenciar la política y la capacitación. Además, para ampliar el valor instrumental de dicho análisis, se requiere mayor discernimiento basado en estudios de caso comparativos. Entretanto, dadas las implicaciones de este análisis, las siguientes son algunas sugerencias que podrían tomarse en cuenta al vincular dicho análisis a los asuntos de políticas y capacitación.

1) Con la diversificación de la formación de la política de identidad, los gobiernos centrales pueden estar menos dispuestos a intervenir en esferas que puedan considerarse del dominio de los bloques de poder alternativos o los programas iniciados por el estado pueden ser opacados por los llamados conservadores. El simple hecho de que los gobiernos de coalición son, cada vez más la norma, complica el asunto. Un mayor número de mujeres en todos los niveles de toma de decisión puede tener un impacto positivo para compensar estas tendencias. En este sentido, las medidas de políticas interinas, como son las cuotas de mujeres, podrían contribuir a incrementar la visibilidad de la mujer y su participación directa en los procesos de toma de decisión.

2) Las necesidades de los grupos pueden tener prioridad sobre las relaciones de género, creando categorías diferentes y hasta antagónicas de mujeres, lo que amenazaría las posibilidades de consenso y acción colectiva entre las mujeres. Las políticas y los programas de acción que se centran en y fomentan esferas comunes de preocupación en vez de diferencias, pueden ser instrumentales para empezar un diálogo entre distintos grupos de mujeres.

3) La diversificación de modelos legítimos de identidad de la mujer en la sociedad crea nuevas contradicciones y deja "zonas neutrales", esto es, zonas no identificadas por los discursos dominantes. Estas zonas neutrales proveen a la mujer la oportunidad de retar las expectativas tradicionales y de imponer sus propias definiciones. Sin embargo, dadas las fuertes estructuras patriarcales que se han politizado, no es muy viable que esto se pueda lograr a través de la iniciativa de la mujer en su capacidad individual. He aquí donde las intervenciones del desarrollo pueden tener algún impacto. Mediante la identificación de estas zonas neutrales y organizando a la mujer en pos de un interés común, se puede ampliar el espacio de la mujer. Una sociedad

civil organizada puede actuar como una fuerza para mantener los derechos humanos en el programa y presionar a las instituciones estatales a que tomen medidas para asegurar los derechos de cada individuo. Es obvio que el reto para el futuro inmediato yace en el desarrollo de la "política de la identidad", que incluye la diversidad para combatir el impacto fragmentado de las "políticas de identidad". Esto aseguraría la expresión de las diferencias entre las naciones, las clases, los grupos étnicos y los sexos sin comprometer los derechos humanos del individuo.

4) Dado que las relaciones de género se construyen dentro de las relaciones patriarcales de poder, el mejoramiento de la condición de la mujer y el cambio en las funciones determinadas por el género, inevitablemente requiere una desconstrucción de las jerarquías patriarcales y una demitificación de la masculinidad. A nivel de políticas, se requiere un enfoque tripartito:

a) la adopción de una perspectiva de género en la toma de decisión general;

b) sensibilización al género mediante la capacitación de hombres y mujeres; y

c) incorporar al hombre en el diálogo para enfocar el problema de la desigualdad por razones de género como "su" problema y no sólo el de la mujer.

En otras palabras, centrar la atención en el papel del hombre, como en el de la mujer, es un componente crucial para reestructurar las relaciones de género para lograr la igualdad de los sexos.

5) Por último, y no por ello menos importante, a nivel internacional, los órganos y agencias de las Naciones Unidas, junto con las nuevas instituciones que emergen a nivel mundial, pueden desempeñar una función vital en la promoción de políticas y acciones para asegurar un contrato social mundial.

De particular preocupación para la mujer son los problemas resultantes del tráfico de mujeres, las migraciones temporales y estacionales a través de fronteras nacionales, el desplazamiento debido a rivalidades ambientales y políticas, entre otros.

La implicación para las políticas a nivel internacional del análisis anterior es pertinente en términos de la necesidad de:

a) cerrar la brecha creada por la globalización en el sistema regulatorio, y

b) construir la infraestructura legal para una sociedad civil mundial. ■

Género, capacitación y aumento de la capacidad

por Irene Tinker*

Durante los últimos veinticinco años, la comunidad del desarrollo ha llegado a aceptar la idea de que los programas se deben planificar y ejecutar entendiendo su impacto diferencial en las mujeres y los hombres.[1]

Muchos programas han sido analizados y se han llevado a cabo muchas investigaciones en un esfuerzo por proveer a quienes ejercen la profesión con guías y modelos para lograr resultados más equitativos. A medida que el terreno se hace aún más sofisticado, hay dos tendencias evidentes que tienden a oscurecer, en vez de esclarecer, los enfoques que prometen mejoras en la calidad de vida de la mujer: una brecha creciente entre académicos y practicantes, y una visión de la mujer que excluye a la familia y a la comunidad. Estas tendencias confunden a los beneficiarios de los programas de capacitación y a menudo pronostican menos que la programación exitosa.

Brecha entre académicos y practicantes

A pesar de que tanto académicos como practicantes aprecian la gran variedad de funciones por razón de género a nivel mundial, los académicos hacen hincapié en las diferencias, mientras que los practicantes buscan paralelismos y similitudes. La rápida transformación económica y sus efectos en las diferencias culturales y sociales, complican aún más el establecimiento de un marco de referencia. De hecho, las situaciones cambian tan de prisa que aun en el mismo espacio geográfico, los programas que mejoran la vida de la mujer, en algunas ocasiones, pueden ser desventajosos en otras.

En un esfuerzo por comprender qué funciona y qué no funciona, las agencias de desarrollo a menudo emplean académicos como consultores y con frecuencia eligen catedráticos en estudios sobre la mujer sin darse cuenta de la tremenda variedad de enfoques dentro de este campo. En la mayoría de las universidades norteamericanas, los estudios sobre la mujer están dominados por las humanidades, con sus cuestionamientos de las características esenciales de la mujer y su celebración de la voz individual. Aunque intelectualmente plantea un reto con su discurso sobre el idioma y el significado, este

*Catedrática de la Universidad de California en Berkeley. Nombrada en el Departamento de Planificación Metropolitana y Regional y nominada también en el Departamento de Estudios sobre la Mujer. Miembro de la Junta de Consejeros del INSTRAW (1979 a 1983)

[1] La intención es una cosa, el realizar proyectos con éxito es otra.

pensamiento postmoderno hace el proyecto de construcción de la coalición y la acción cada día más difícil. Los estudios empíricos sobre la mujer son generalmente realizados por mujeres que enseñan en escuelas profesionales o en las ciencias sociales. La mayoría de las mujeres académicas centran su trabajo en los Estados Unidos propiamente, con el resultado de que muchas deducciones teóricas se basan estrechamente en la experiencia norteamericana. El resultado es un cuerpo teórico desafiante que sufre de prejuicios etnocéntricos.

Los catedráticos que enseñan sobre la mujer y el desarrollo internacional siguen siendo una minoría en los estudios sobre la mujer y en los cursos internacionales. Un estudio llevado a cabo para el Instituto en 1989, por el Consejo de los Estados Unidos para el INSTRAW, recogió programas de estudios en los Estados Unidos que se pudieran describir como Mujer y Desarrollo. El estudio encontró que se enseñan más de 100 cursos en los departamentos de sociología rural, planificación urbana y estudios regionales, y muy de vez en cuando en los departamentos de geografía o antropología o estudios sobre la mujer. Es dudoso que desde entonces hasta ahora haya aumentado el número de cursos.

Preocupados por la limitada comprensión internacional que caracteriza a los cursos de estudios sobre la mujer, pero también preocupados porque los cursos universitarios sobre historia internacional, política, derecho, economía, cultura o desarrollo, continúan siendo enseñados sin prestar mucha atención a la vasta literatura existentes sobre la mujer, la Fundación Ford ha otorgado fondos a diez universidades para que participen en un proyecto sobre programas de estudios que intenta integrar a la mujer y el género en los cursos internacionales y los asuntos internacionales en los cursos sobre la mujer. Muchas universidades invitaron académicos especialistas en asuntos de la mujer de otros países a participar en talleres, un movimiento que produjo la reexaminación de muchas deducciones teóricas y el darse cuenta de lo lejano que ha quedado el discurso académico desde los primeros días cuando las ideas eran muy accesibles a los activistas.

A pesar de que tanto académicos como practicantes aprecian la gran variedad de funciones por razón de género a nivel mundial, los académicos hacen hincapié en las diferencias, mientras que los practicantes buscan paralelismos y similitudes.

Por ejemplo, la academia ha promovido el uso de "género" en la programación del desarrollo así como en las facultades. Este valeroso concepto hace hincapié en las muchas facetas de la identidad individual: clase, edad, educación, grupo étnico, habilidad, etc. Desafortunadamente, el término no sólo oscurece la claridad de la programación sino que también es extremadamente difícil de traducir. En el idioma vietnamita, por ejemplo, en la actualidad se utilizan varias palabras, pero la mayoría de los vietnamitas todavía escuchan la palabra como "sexo".

Usada correctamente, la palabra "género" quiere decir tanto

hombre como mujer, pero a menudo el término se utiliza de modo intercambiable por "mujer", una práctica que socava cualquier afirmación política sobre las preocupaciones comunes de la mujer a nivel mundial. Utilizar "género" correctamente requiere mayor exploración de las funciones y acciones masculinas para poder comprender su reacción al desarrollo.

¿Cuáles son los fundamentos de la reivindicación del hombre de privilegios sin responsabilidad? ¿Qué explicación se puede dar al creciente alcoholismo y violencia doméstica que tiene lugar a nivel mundial?

Creo que los estudios serios sobre el dilema del hombre en sociedades que sufren una rápida transformación económica, son esenciales para comprender la condición de la mujer.

En términos políticos, utilizar la palabra "género" socava los movimientos mundiales de la mujer por sus derechos humanos, el derecho a la propiedad y el techo, el apoyo a las actividades relacionadas con el cuidado infantil y otros asuntos que preocupan a la mujer a nivel mundial.

La mujer sola

A pesar del hecho de que utilizar el término género recalca las influencias familiares y sociales en la mujer como individuo, muchos de los estudios académicos se centran tan completamente en la mujer que su función en la familia y la comunidad es subvalorada. Esta tendencia tiene sus raíces en el individualismo extremo enclavado en los sistemas de valores de América del Norte y el norte de Europa. Las demandas de la familia limitan tanto al hombre como a la mujer, pero las relaciones con la familia extendida son imprescindibles para la supervivencia entre los pobres y proveen fuentes de información y apoyo valiosas para todos. Un estudio exhaustivo llevado a cabo en nueve países sobre las comidas callejeras demostró que, excepto en los países africanos, donde los presupuestos separados son usuales, esta microempresa es un asunto de familia. Aun en Nigeria y Senegal, las parientes femeninas eran importantes para el éxito de las mujeres que venden comida en la calle (Tinker, 1997).

La investigación sobre el uso de los préstamos del Banco Grameen demuestra que muchos de ellos son utilizados por los maridos; se necesita mayor información antes de condenar esta práctica.

Un hombre desempleado que utilice el préstamo de su esposa para un "pedicab" (un taxi bicicleta) significa un ingreso familiar mayor y mayor respeto para la mujer que provee el préstamo.

Conclusión

La investigación y la capacitación sobre la mujer en el desarrollo necesita reconocer las variadas funciones, tanto de apoyo como conflictivas, que ejercen algunos miembros de la familia y el clan.

El impacto en el bienestar del grupo y de la comunidad a menudo predice si los proyectos para la mujer tendrán éxito o si, por el contrario, fracasarán. La claridad en cuanto al propósito del proyecto necesita estar sustentada y las formulaciones académicas de conocimiento, limitadas a propósitos más académicos. ■

Métodos participativos de capacitación:

¿qué significa?

por Els Postel*

En un poblado indio, un grupo de mujeres se sienta en círculo para charlar sobre el cuidado de la salud y los derechos reproductivos. Empiezan con un dibujo, en el centro del cual hay un retrato más grande de lo normal de una mujer desnuda. Después, una tras otra, al principio con vergüenza y risas, y luego volviéndose cada vez mas serias, señalan las partes del cuerpo donde sienten dolor o inseguridad y dónde se encuentran el placer y los sentimientos positivos. Tras escuchar atentamente, la capacitadora empieza a contestar las preguntas y a darles la información y el conocimiento que necesitan.

La Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer recalca que la educación es "un derecho humano y un instrumento esencial para lograr las metas de la igualdad, el desarrollo y la paz". La educación y la capacitación formal y no formal de las niñas y las mujeres es la clave de su participación en la adopción de decisión en la sociedad y una de las mejores formas de lograr el desarrollo sostenible. En la Conferencia Mundial sobre la Educación para Todos celebrada en Tailandia en 1990, por primera vez se incluyó en la agenda internacional, la brecha en la educación determinada por razones de género. Ese mismo año, en la Cumbre Mundial para la Infancia, se prometió que el acceso universal a la educación básica tendrá lugar en el mágico año 2000.

De acuerdo a un informe reciente de UNICEF *(El Progreso de las Naciones, 1997)*, la mayoría de los países están muy lejos de cumplir esa promesa. Aunque se ha logrado algo de progreso en términos cuantitativos, en el mundo hay casi mil millones de adultos analfabetos, y de estos, dos tercios son mujeres. En la actualidad, alrededor de 140 millones de jóvenes no están en la escuela, en muchos países la calidad de la educación es deficiente y persiste la disparidad por razón de género. Sin embargo, la educación de la mujer y la niña es un componente esencial para su potenciación y un instrumento en su lucha contra la violencia.

Donde el sistema formal fracasa en llegar a una gran parte de la población y es incapaz de proveer el tipo de educación que sea pertinente para la vida diaria de las personas, la educación no formal y de adultos desempeña un papel contrarrestante (Helleman, 1992).

La brecha en la educación por razones de género de este siglo dejará su huella más allá del año

*Catedrática en el Instituto para Estudios Culturales y Sociales, Universidad de Leiden; miembro de la Junta de Consejeros del INSTRAW (1992-1998), de la que fue Presidenta en dos oportunidades (1994-1996)

2000. El acceso por parte de la mujer adulta a la información pertinente, al conocimiento y a las diferentes habilidades, dependerá en gran parte del circuito de los grupos de mujeres y de las organizaciones no gubernamentales del Sur, que ya han desarrollado la experiencia organizando programas de capacitación en alfabetización, en habilidades pertinentes y en concienciación.

Durante la última década, muchas agencias han elaborado cursos de capacitación y módulos de capacitación, incluyendo al INSTRAW. La mayoría de estos están orientados a grupos específicos de, por ejemplo, mujeres granjeras, pequeñas empresarias, líderes grupales, etc., o se imparten junto con la transferencia de tecnología. Desafortunadamente, se comparte poca información y casi nada de investigación en cuanto a la calidad de la capacitación o los efectos a largo plazo de uno u otro método.

En la actualidad, cada vez se utilizan más las técnicas participativas en la educación popular, sobre todo en los grupos de mujeres. Las ideas de Paulo Freire sobre el vínculo entre la educación y la liberación de los grupos oprimidos se han extendido. En principio, la participación (que no debería ser sólo requisito para los recipientes) abre las posibilidades para una comunicación más respetuosa entre los capacitadores y los capacitados que la implícita en la tradición educativa - lo que literalmente significa algo como "levantamiento". En este sentido, al principio, las mujeres locales no son vistas como veletas vacías que deben llenarse en el menor tiempo posible con conocimiento o conciencia, sino más bien, como personas con un historial e ideas que vale la pena escuchar. Deberíamos darnos cuenta de que poner en práctica el método participativo no es nada fácil. Requiere una capacidad poco usual de aprendizaje y ajuste por parte del capacitador y consume mucho tiempo. Después de ocho años de experiencia observando y apoyando proyectos participativos con mujeres en Sri Lanka, Kamala Peiris concluye: "la participación de las personas ... sólo puede ser posible aunque sea en un nivel limitado por los infatigables esfuerzos e innumerables horas de sudor, trabajo y sacrificio de mediadores dedicados quienes, sin embargo, están contentos de ser modestos y desconocidos, sin dirigir desde el frente sino dando apoyo tras bastidores" (Peiris, 1977).

El acceso universal a la educación básica tendrá lugar en el mágico año 2000.

Tan alto grado de calidad será una rareza en el campo de la educación informal. Para prevenir que la "participación" sea sólo un término de moda, será necesario intercambiar muchas más experiencias y evaluaciones. Sin lugar a dudas la participación, aunque satisfactorio al final del trabajo, puede ser una gran carga para los capacitadores, quienes generalmente son forasteros. Escuchar a las personas requiere más aguante y paciencia que hablarles. Sin embargo, es una condición previa para crear una atmósfera donde la auto estima y la habilidad de participar plenamente en la sociedad pueda crecer. ■

Referencias:
Helleman, Claudine. "Education for Women's Development?" en: *VENA Journal* Vol.4, No. 1, mayo 1992.
Peiris, Kamala. *Weaving a Future Together: Women and Participatory Development in Sri Lanka.* Instituto para la Investigación sobre el Desarrollo, Amsterdam 1997
UNICEF. *El Progreso de las Naciones Unidas*, Nueva York, 1997

La capacitación y el mejoramiento de la capacidad para la potenciación de la mujer:

opciones y retos futuros

por Deborah Kasente*

La potenciación de la mujer se ha conceptualizado de varias maneras. Kabeer (1994) define el concepto de potenciación como "el poder de definir prioridades"; en otra parte se refiere a él como "el proceso de liberación". La misma publicación señala que mientras parece haber un consenso general sobre la categoría de las necesidades que son importantes para la potenciación de la mujer, el reto ahora es cómo identificar y satisfacer esas necesidades. Los elementos efectivos para la potenciación de la mujer incluyen: el uso de modos participativos para identificar las necesidades y ponerlas en orden de prioridad; asegurar que las reglas y las prácticas aplicadas no tengan una implicación exclusionaria de la mujer; percibir a la mujer como un actor competente pero socialmente limitado; haciendo énfasis en las nuevas formas de concienciación y asociación colectivas; y fortaleciendo la propia capacidad de la mujer para movilizarse por intereses definidos por ella misma. El proceso de facilitar la potenciación debería funcionar bajo la premisa de que la potenciación no se puede dar, se debe auto generar. El enfoque preferido, por tanto, debiera ser el de proveer a la mujer con recursos que le permitieran un mayor control sobre su propia vida.

La experiencia en la región africana sólo puede confirmar la orientación articulada por Kabeer. Un número de iniciativas han intentado facilitar la potenciación mediante la capacitación y el mejoramiento de la capacidad sensibles a las diferencias de género obteniendo diferentes grados de éxitos y retos. Este breve trabajo compartirá dos de estas experiencias que utilizan la capacitación sobre el género como instrumento para el mejoramiento de la capacidad; uno de la Universidad de Makerere, del Departamento de Estudios sobre la Mujer utilizando un enfoque académico y otro de la Red de Expertos de Género que está orientado hacia los constituyentes del movimiento de la mujer. El trabajo se centrará principalmente en los retos y las opciones para el futuro utilizando las lecciones de las dos iniciativas. El Departamento de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Makerere y el Instituto sobre Estudios del Desarrollo de la Universidad de Sussex han estado llevando a cabo, de forma conjunta, una iniciativa

*Profesora del Departamento de Estudios sobre la Mujer, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Makerere

sobre la capacitación de género en Makerere, orientada a los trabajadores del desarrollo en posiciones claves en la región.

La iniciativa intenta equiparlos con habilidades conceptuales y prácticas para satisfacer las necesidades africanas de desarrollo y para formar a futuros capacitadores mediante varios cursos modulares para que puedan, subsiguientemente, constituir el núcleo de los recursos de capacitación para mantener el programa en el futuro. La base para esta acción conjunta fue darse cuenta, a través de la literatura y la práctica, que los procesos mediante los cuales se crean las desigualdades por razón de género van más allá de las relaciones del hogar y familiares, hasta una amplia gama de instituciones. A pesar de que se evaluaron las necesidades de capacitación para determinar los detalles del curso, la primera evaluación obtuvo éxito, pero también sacó a la luz los retos sobre los que se debía trabajar antes de dar por sentado una práctica sensible a las diferencias de trato por razón de género.

El análisis de los beneficios para las instituciones indicó que el impacto sólo podía observarse explícitamente en instituciones que ya estaban orientadas hacia las diferencias de trato por razón de género, donde las necesidades yacían más en la habilidad de hacer análisis de género. Para las organizaciones con buenas intenciones que todavía necesitan convencerse de que la práctica de la sensibilidad a las diferencias de trato por razón de género ayuda a evitar los costos sociales de la desigualdad, se ha iniciado un diálogo prometedor pero todavía queda mucho por hacer para convencerlas. El reto futuro es identificar cual mejoramiento de la capacidad se requiere y cual irá de la mano de la capacitación sobre el género para satisfacer las necesidades de desarrollo de la región. Los resultados del primer curso indican que, en particular, los beneficios para participantes sobrepasan los de las instituciones. Aunque esto no sea necesariamente una cosa mala, el reto futuro es el de crear mayor impacto substancial en las prácticas institucionales. Los participantes dijeron que no serían iguales después de una exposición tan intensa a las diferencias de trato por razón de género y también revelaron que despertar sus habilidades analíticas les ha hecho darse cuenta de los siguientes retos:

- algunos de los conceptos que observaron por primera vez en el entrenamiento, no pudieron ser comprendidos a un nivel que les permitiera aplicarlos
- la adquisición de la capacidad de análisis de género además de otras habilidades profesionales, limitaba el tiempo de ejecución de las actividades relacionadas con el género en su descripción de puesto actual
- la resistencia para incorporar el género a nivel institucional es todavía una lucha difícil, la falta de capacidad para ejercer presión era un impedimento muy grande en el intento de cambiar las instituciones.

En una iniciativa más reciente, los expertos sobre el género de la región crearon la Red de Expertos de Género, habiendo sido convocados por la Red Femenina Africana de Desarrollo y Comunicación (FEMNET) y el Instituto Real Tropical de los Países Bajos para desarrollar estrategias para trabajar juntos en el futuro. Este esfuerzo es una respuesta al escepticismo persistente y al fingir estar de acuerdo con la igualdad de los sexos que se ha observado a varios niveles en diferentes países. Las tareas principales identificadas por este grupo de expertos en relación al mejoramiento de la capacidad como instrumento de la puesta en marcha de actividades específicas es como sigue:

•fortalecer la alianza Sur/Sur y Sur/Norte a través de la Red de Expertos de Género, la Red Femenina Africana de Desarrollo y Comunicación y el Instituto Real Tropical

•comprender las dimensiones de poder desde una perspectiva de género en el contexto africano.

De estas dos iniciativas, y de muchas otras que promueven la alianza Sur/Sur y Sur/Norte, el mayor reto es demostrar de forma concreta que estas iniciativas de capacitación y mejoramiento de la capacidad están creando una diferencia en la vida de numerosas mujeres y hombres pobres de zonas rurales y urbanas de la región. Si nos llevamos de la evidencia actual del aumento de la pobreza, sobre todo entre las comunidades rurales, es obvio que hay que volver a pensar las estrategias actuales para fortalecer la integración del género en la corriente principal de pensamiento en los diferentes niveles institucionales y para desarrollar indicadores que comprueben la efectividad que tiene el contenido de los entrenamientos y las metodologias sobre género en provocar la transformación social.

Las opciones de los esfuerzos existentes que requieren ser totalmente desarrollados señalan la necesidad de ir más allá de la capacitación. Las tres opciones principales que se han discutido en diferentes foros de la región son:

•Combinar la capacitación sobre género con otros elementos claves de un marco de referencia para integrar la dimensión de poder en la programación sobre género incluyendo la capacidad de defensa de los intereses.

•Movilizar a los pobres y darles un entrenamiento directo en supervivencia y técnicas de desarrollo hechas a la medida de sus necesidades específicas.

•Crear un movimiento masivo de mujeres africanas para ejercer presión para el apoyo político. ■

Referencias
FEMNET (1997) Informe del Taller de los Expertos de Género. FEMNET. P.O. Box 54562, Nairobi, Kenya.
Kabeer, N. (1994).
Reversed Realities: *Gender Hierarchies in Development Thought.* Verso. U.
Universidad de Makerere (1995).
Gender Training for Development Practice in Africa. Departamento de Estudios de la Mujer. Universidad de Makerere, P.O. Box 7062, Kampala, Uganda.

Desarrollo de la capacidad para la promoción de la igualdad de género en la cooperación del desarrollo:

El caso del Organismo Sueco de Desarrollo Internacional (SIDA)

por Carolyn Hannan-Andersson*

Recientemente el SIDA completó un programa de acción para promover la igualdad entre las mujeres y los hombres en países socios (abril 1997). El programa de acción da un mayor énfasis al desarrollo de la capacidad para alcanzar la meta de la promoción de la igualdad de los sexos. Es necesario poner en marcha un programa amplio de desarrollo de la capacidad para asegurar el desarrollo de una sensibilidad, compromiso, conocimiento y la capacidad adecuados, entre todo el personal y los consultores que trabajan en programas de cooperación para el desarrollo del SIDA.

Una perspectiva más amplia sobre el desarrollo de la capacidad

Aunque la capacitación sobre género sigue siendo un instrumento clave, la atención al desarrollo de la capacidad va más allá de la capacitación formal. Es importante identificar y utilizar otros puntos de entrada estratégicos como son las reuniones regulares de personal, así como la creación de nuevas entradas estableciendo grupos de trabajo sobre asuntos clave, ofreciendo reuniones ejecutivas de información de acuerdo a las solicitudes, y organizando una serie de seminarios. El teatro es un instrumento efectivo que se utiliza poco en el desarrollo de la capacidad dentro de las agencias de cooperación para el desarrollo, a pesar de que, en los países socios, hay una experiencia positiva de su uso.

Un enfoque más amplio del desarrollo de la capacidad requiere centrar la atención en los perfiles de capacidad desarrollados para diferentes sectores y asuntos. La capacidad para promover la igualdad de los sexos necesita ser reconocida como parte importante de la capacidad profesional. La dirección de los departamentos y las divisiones tiene la responsabilidad de asegurar que todo el personal y todos los consultores, tengan esa capacidad profesional. Donde existan brechas han de rectificarse. En el futuro, en los nuevos reclutamientos se debe subrayar la capacidad en materia de igualdad de los sexos en todos los sectores.

Las alianzas exigen nuevas capacidades

En particular, el fuerte enfoque de la cooperación para el desarrollo sueca en las alianzas requiere un enfoque alternativo al desarrollo de la capacidad. Una

*Asesora de políticas sobre la igualdad de los sexos en el SIDA - Organismo Sueco de Desarrollo Internacional

implicación importante de la estrategia de alianzas es que debe haber claridad en relación a las funciones y responsabilidades entre el SIDA y los países socios. Debido a que la propiedad de las políticas, proyectos y programas debe recaer en el país socio, dentro del SIDA se requiere un nuevo tipo de capacidad y habilidad en relación a la igualdad de los sexos. El SIDA no lleva a cabo los análisis, no elabora las propuestas, ni los planes e informes anuales. El personal del SIDA y los consultores deben desarrollar la capacidad de:

- evaluar las políticas, propuestas, planes, informes, etc. desde una perspectiva que incluya la igualdad de género;
- iniciar un diálogo constructivo si la atención a la igualdad de género no es adecuada;
- evaluar la necesidad de desarrollo de la capacidad para promover la igualdad de género dentro de las instituciones asociadas y encontrar formas de proveer apoyo, si es necesario;
- adquirir el conocimiento adecuado de la situación local en relación a la igualdad de género y desarrollar redes efectivas a nivel local.

El programa de desarrollo de la capacidad del SIDA debe tomar en cuentas estos nuevos requisitos de la capacidad.

Factores del desarrollo de la capacidad hechos a la medida

Los factores del desarrollo de la capacidad deben hacerse a la medida para satisfacer las necesidades de diferentes grupos dentro del SIDA. Las necesidades de la administración no son las mismas que las de aquellos que trabajan a nivel de los proyectos y programas. La administración necesita factores orientados al nivel de políticas globales en vez de técnicas específicas de análisis. Es menos probable que la administración dedique varios días al desarrollo de la capacidad. Por ello, se ha desarrollado una serie de seminarios de medio día durante un período de un año para satisfacer las necesidades de desarrollo de la capacidad de los niveles superiores de la administración. La Red de Igualdad de Género, que está compuesta por las personas encargadas de la investigación sobre la igualdad de género en cada departamento y división del SIDA, requiere otra forma de desarrollo de la capacidad. Aparte de un desarrollo considerable del conocimiento y las metodologias de análisis, ellos también requieren factores para el desarrollo de habilidades catalíticas y de asesoría.

En el SIDA, la responsabilidad para el desarrollo de la capacidad está descentralizada.

La administración en cada departamento y división debe asegurar que todo el personal y los consultores tengan la competencia profesional necesaria. Durante los últimos años, un número cada vez mayor de departamentos y divisiones han elaborado factores de entrenamiento y desarrollo de la capacidad sobre sectores y asuntos específicos. Para ayudar a los departamentos y divisiones a elaborar sus propios programas de desarrollo de la capacidad para la igualdad de género, se está compilando una base de información sobre los programas de capacitación y capacitadores de género disponibles.

Apoyo al desarrollo de la capacidad en países socios

En el futuro, un elemento importante del programa de desarrollo de la capacidad del SIDA será el apoyo al desarrollo de la capacidad en los países socios. Dentro del contexto de la

cooperación bilateral sueca para el desarrollo, la respuesta a las solicitudes de gobiernos e instituciones socias de ayuda para la capacitación sobre género, siempre ha sido positiva. Se ha apoyado la capacitación sobre género y la información para la sensibilización sobre el género tanto a nivel regional como nacional. Se ha dado énfasis al desarrollo de la capacidad local para la capacitación sobre género en vez de proveer expertos extranjeros. El apoyo a nivel regional incluye asistencia para el desarrollo de una red en el sur de Africa y apoyo a la capacitación sobre el género como seguimiento a la Conferencia de Beijing del Sudeste Asiático. A nivel nacional, se ha prestado apoyo a los programas de capacitación sobre género en muchos países socios incluyendo Angola, India, Nicaragua, Tanzanía, Vietnam y Zambia. Estos han incluido capacitación a jueces, a funcionarios públicos en general, al personal de ministerios específicos, etc. El enfoque a más largo plazo y más estratégico fue el utilizado en Namibia, donde se hicieron esfuerzos para desarrollar capacitadores locales y para mejorar la capacidad en las actividades de seguimiento.

El apoyo, sin embargo, ha sido la mayor parte de las veces para un propósito determinado, dependiendo de las solicitudes específicas de los socios. Es necesario desarrollar un enfoque mas estratégico y más activo. Aparte de proveer apoyo especial a la capacitación sobre género y a los factores de sensibilización, será importante dirigir la atención a la promoción de la igualdad de los sexos en el desarrollo de entradas de los recursos humanos en todos los programas, en particular en el apoyo de la administración pública y en el soporte a las reformas del servicio civil. Se continuará haciendo especial énfasis en el desarrollo de la capacidad para capacitar a nivel nacional y regional.

La capacitación sigue siendo un instrumento importante

La capacitación sobre género continuará siendo un instrumento importante en el programa de desarrollo de la capacidad para la igualdad de género del SIDA. El potencial para utilizar la capacitación sobre género dentro de SIDA es bueno, dada la actual "cultura de capacitación". Se espera que el personal y los consultores del SIDA participarán en la capacitación sobre muchos otros asuntos, como son, el medio ambiente y el análisis para un marco de referencia lógico. Hay una actitud general positiva hacia la capacitación. Aun a nivel de la administración, existe el deseo de participar en las sesiones de capacitación.

Dentro del desarrollo de la cooperación bilateral sueca, desde 1989, se ha ofrecido capacitación sobre género y la experiencia ha sido, en general, positiva. El programa de capacitación original del SIDA ha sufrido cambios considerables en los últimos años. Se ha reducido en tiempo - de tres a dos días y medio. El taller de presentación se complementa con una sesión de seguimiento alrededor de seis meses después del entrenamiento. El entrenamiento toma su punto de partida del Programa de Acción del SIDA. Debido a que la parte teórica de la capacitación se ha reducido considerablemente, el entrenamiento se orienta hacia el trabajo práctico que los participantes están desempeñando en ese momento. En la medida de lo posible, se utiliza la experiencia concreta de los participantes.

La capacitación específica a un sector o sobre un tema es responsabilidad de los departamentos y divisiones. Durante 1996 y 1997, por ejemplo, los responsables de los departamentos y divisiones desarrollaron insumos especiales de

capacitación para el sector educativo, apoyo a la administración pública, apoyo a Europa oriental y central, para el personal del centro de capacitación y para SAREC (apoyo a la investigación). Debe subrayarse que la igualdad de género es una parte integral de la capacitación dentro del SIDA - por ejemplo, en la capacitación sobre el desarrollo ambientalmente sostenible, en la capacitación del personal de la administración y en la capacitación sobre el análisis de un marco de referencia lógico.

Retos para el futuro en el desarrollo de la capacidad para la igualdad de género

Se pueden identificar tres retos claves para el futuro desarrollo de la capacidad para la igualdad de género. En primer lugar, aumentar el número de hombres comprometidos con proveer insumos para el desarrollo de la capacidad. En segundo lugar, encontrar nuevas formas de mejorar la capacidad a nivel de las embajadas y del campo. Y, en tercer lugar, desarrollar métodos e instrumentos para mejorar la capacidad en el diálogo sobre políticas. ■

noticias
mundiales

Prohibición de la mutilación de órganos genitales femeninos

apoyada por decisión de la Suprema Corte de Egipto

Una decisión de la Suprema Corte Administrativa de Egipto revocó una decisión de una corte inferior que desafiaba la prohibición impuesta por el Ministerio de Salud egipcio en 1996.

Esta decisión marca la culminación de varios años de debate en Egipto entre los oficiales gubernamentales y algunos conservadores quienes sostenían que la práctica que ellos llaman circuncisión femenina, era un asunto cultural o religioso y no un asunto del gobierno ni de los tribunales.

La controversia empezó cuando Egipto intento detener la práctica en los hospitales gubernamentales y llegó a su cúspide cuando el Ministro de Salud, Ismail Sallam, anunció en julio de 1996, que la mutilación genital se prohibiría en todo Egipto. Esta acción fue seguida por una larga campaña llevada a cabo por organizaciones egipcias pro derechos humanos y grupos de mujeres.

En junio de 1997, la prohibición del señor Sallam fue revocada por una corte inferior en un caso presentado por los defensores de la extirpación genital, quienes argumentaban que era una práctica religiosa y cultural. La decisión de la Suprema Corte egipcia no puede apelarse. Las violaciones conllevan una sentencia de tres años de cárcel.

Extraído de: "La Corte Apoya la Prohibición Egipcia de la Mutilación", New York Times, 29 de diciembre de 1997.

El género en la educación superior y en la capacitación profesional

sobre abastecimiento de agua y saneamiento

por María Borba*

Introducción

A pesar de que la participación de la mujer en la capacitación y la toma de decisión en el sector de abastecimiento de agua potable y saneamiento se está incrementando, ello tiene lugar, principalmente, a nivel local. Una representación más igual de mujeres sensibles al género, frente a hombres, en niveles superiores de la planificación y la toma de decisión en el sector del abastecimiento de agua y el saneamiento también aseguraría que los intereses de la mujer estén representados en niveles superiores. También tendría una influencia positiva en el reforzamiento de la igualdad de género, la desaparición de los estereotipos sexistas, la promoción de la educación y del trabajo para la mujer y el uso óptimo de la inteligencia, capacidad y habilidades femeninas para trabajar en esferas más científicas, técnicas y gerenciales. Aumentar la tasa de incorporación de la mujer en los niveles superiores de educación y en la capacitación profesional ayudará este proceso (Borba, 1997, documento a publicarse próximamente).

A pesar de que desde 1960, la tasa de matriculación se ha quintuplicado en todos los niveles de la educación (PNUD, 1996), la educación y la alfabetización de la mujer siguen atrasadas, particularmente en lo que se refiere a niveles superiores de educación. Aun en los países en desarrollo, donde la mujer está bien representada en las universidades - en el Caribe, América Latina, Asia occidental y muchos países desarrollados (Goutier, 1995) - la pregunta sigue siendo - ¿es esto suficiente?

Este trabajo presenta algunas ideas sobre el equilibrio entre ambos sexos en los niveles superiores del sector educativo y de la capacitación profesional.

Un desequilibrio entre los sexos en los niveles superiores de educación

Los programas de estudio en la educación y capacitación superiores todavía tienden a tener prejuicios sexistas, especialmente los programas de estudios de ciencias. Los libros de texto de ciencias no se relacionan con la experiencia diaria de la mujer y la niña y no reconocen a las mujeres científicas (Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, 1995). Además, las mujeres jóvenes que se incorporan a la universidad en el área de las matemáticas y la ingeniería,

*Socióloga del Centro Internacional para el Abastecimiento de Agua y Saneamiento, La Haya, Países Bajos

generalmente no tienen ni la educación básica sólida, ni el conocimiento técnico y compiten en un círculo estudiantil dominado por hombres, con pocos modelos para copiar entre las mujeres científicas e ingenieros.

Sus posibilidades de éxito y empleo son muy limitadas y tienen que luchar más para lograr un igual desempeño y reconocimiento.

Aun en los países donde la tasa de matriculación femenina en la universidad es igual o más alta que la matriculación masculina, menos mujeres estudian ciencias e ingeniería. La ausencia de la mujer en profesiones más técnicas, puede tener consecuencias negativas, en particular, en el campo del abastecimiento de agua y el saneamiento (Rodda, 1994).

En Brasil, donde más del setenta por ciento de la población se concentra en zonas urbanas y hay un gran estímulo para la participación de ambos sexos en todos los niveles y tipos de educación, la tasa de matriculación de la mujer en algunas universidades es superior a la de los hombres. En 1992, el cincuenta y tres por ciento de todos los estudiantes universitarios eran mujeres (Souto-Maior, 1993). Sin embargo, es muy común que la mujer escoja estudios y carreras que no están tan valoradas en términos de posición, salario y toma de decisión, tanto por la sociedad, como por las mujeres mismas. En la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Sao Paulo, 738 mujeres y 455 hombres participaron en programas de maestría y doctorado entre 1973 y 1995. Sin embargo, había menos mujeres en Ingeniería Sanitaria, una carrera que goza de mejor salario y mayor aprobación social que, por ejemplo, la "Nutrición", "Salud Materno-Infantil" o "Epidemiología", donde hay un número mayor de mujeres que de hombres (Lavieri, 1997).

Las funciones técnicas y administrativas no están mejor desempeñadas por mujeres u hombres: ambos pueden tener un desempeño adecuado en tales puestos.

La mujer está subrepresentada (constituyendo, aproximadamente, el 12 por ciento) en todos los departamentos de ingeniería de la Universidad de Loughborough, lo que apoya la idea de que la ingeniería es vista como terreno masculino (Bell e Ince, 1993). Las funciones técnicas y administrativas no están mejor desempeñadas por mujeres u hombres; ambos pueden tener un desempeño adecuado en tales puestos. Como la mujer está menos representada en estas categorías, su número debería aumentar para combatir la discriminación por razón de sexo dentro de las organizaciones y para asegurar una perspectiva más sensible a las diferencias de trato por razón de género en los programas de salud ambiental (Vance, 1993).

El sector de abastecimiento de agua y saneamiento y la capacitación profesional

En la capacitación profesional, hay un patrón parecido. A pesar de que se está haciendo mucho para aumentar la participación de la mujer en todo tipo de cursos superiores, todavía persisten los prejuicios por razón de género. En los cursos cortos ofrecidos en el Centro Internacional para el Abastecimiento de Agua y el Saneamiento en La Haya, Países Bajos, y los llevado a cabo con instituciones socias en el extranjero, participan menos mujeres que hombres.

Sin embargo, la proporción de participantes masculinos es aún mayor en los cursos donde la administración es el tema

principal - por ejemplo, en la "Gestión para la sostenibilidad de los programas de abastecimiento de agua y saneamiento" y en los cursos de "Control de la Efectividad" - que en los cursos sobre "Educación de la higiene" y "Promoción de la higiene".

Para mejorar el equilibrio entre ambos sexos, el Centro Internacional para el Abastecimiento de Agua y el Saneamiento tiene planes de ofrecer un curso en 1998, sobre la "Gestión de la Sostenibilidad" para mujeres.

Esta situación empezó durante la educación primaria

Una de las razones principales de la baja asistencia a la escuela por parte de las niñas es el hecho de que ayudan a sus madres en las tareas domésticas. La recogida de agua puede ser la que más tiempo – y energía – consuma y se ha incluido entre las principales razones por las que las niñas no van al colegio. Doyle indica que como "en algunas partes de Africa, se puede hacer un viaje de hasta seis horas a una fuente de agua y puede que se requieran varios viajes dependiendo de las necesidades de la familia ... los padres son reacios a permitir que las niñas pasen más tiempo lejos del trabajo doméstico que requiere tanto tiempo, en especial la recogida de agua y leña" (Doyle, 1995).

Otras razones para la baja matriculación y asistencia femenina a las escuelas relacionadas específicamente con el sector de abastecimiento de agua y saneamiento son: saneamiento inadecuado en las escuelas o falta total de baños y letrinas; falta de agua; y falta de privacidad (Borba, 1997 documento a publicarse próximamente). Esto constituye una desincentivación para la asistencia de las niñas y para que las familias envíen a las niñas a la escuela. En Bangladesh, muchas escuelas no tienen letrinas aunque se reconoce que las letrinas son importantes, no sólo por razones de salud, sino para la asistencia de las niñas a la escuela (Boot, 1995).

Además, el currículo, los materiales de enseñanza y el comportamiento de los maestros en las aulas son sexistas. Otros factores son las expectativas de la comunidad y los patrones sociales y culturales de comportamiento que llevan a las niñas a elegir, ya en la escuela primaria, materias que las conducirán (en los casos en los que se quedan en el sistema) a materias menos valoradas en el mercado laboral. Los niños, por el contrario, participarán en clases que tienen una mejor valoración en el mercado laboral con el correspondiente mayor salario. Este es un patrón común y está documentado en los estudios llevados a cabo en Kenya (Munyakho, 1994) y Botswana, donde se prepara a los niños especialmente para tener puestos de trabajo administrativos de mayor prestigio, con mayor influencia y mejor pagados.

El mercado laboral

En la generación de ingresos, la mujer tiene una menor participación que el hombre debido a su educación y capacitación inferiores y experiencia adquirida en el trabajo. También se añaden a esta situación las menores expectativas personales y sociales en relación al éxito de un profesional femenino.

Mientras que la tasa de matriculación femenina en la educación secundaria es igual o un poco más alta que la masculina – como lo es en Honduras, Lesotho, los Países Bajos, Nicaragua, Sri Lanka y algunos otros países (PNUD, 1996; Fernando, C. 1985), la participación de la mujer en la generación de ingresos es inferior.

- Aun las mujeres que tienen el mismo nivel de educación y experiencia que los hombres, sufren discriminación en el empleo (Banco Mundial, 1995).

Qué se está haciendo y qué se puede hacer para remediar esta situación

Para un equilibrio entre los sexos, tanto en la participación como en la adopción de decisión a todos los niveles del sector, el hombre como la mujer deben beneficiarse de la educación a todos los niveles, y deberían poder elegir carreras que los conduzcan a posiciones de adopción de decisiones. La introducción de material de estudios sin prejuicios sexistas, incluyendo el análisis de género y la contratación de profesoras, conduciría a ampliar la participación de la mujer en este sector.

A continuación se ofrecen algunos ejemplos de lo que se está haciendo para mejorar la participación de la mujer en el sector del abastecimiento de agua y el saneamiento. Un ejemplo africano es la distribución de empleos en el sector de abastecimiento de agua y saneamiento de Botswana. Allí, pocas mujeres obtienen capacitación técnica y, por lo tanto, se quedan atrás en relación a ésta. Por lo general, las mujeres hacen trabajos secretariales que casi no permiten el acceso a puestos en niveles superiores con poder de decisión (Simpson-Hebert, 1993). En proyectos de bombas de agua manuales y de higiene, los puestos de trabajo con mejores salarios suelen ir a los hombres mientras que el trabajo voluntario suele ser hecho por la mujer (van Wijk, 1997, documento a publicarse próximamente).

Reconociendo la falta de igualdad entre los sexos, el Ministerio de Educación de Botswana ha tomado la iniciativa de aumentar la sensibilidad pública sobre la importancia del trabajo del hombre y la mujer en el sector como técnicos e ingenieros y produjo una publicación *Trabajo con agua: una guía para carreras en el campo del agua, aguas residuales y protección del medio ambiente* (Ministerio de Educación de Botswana, 1994). Este documento presenta el sector del agua, las aguas residuales y la protección del medio ambiente a estudiantes de secundaria quienes están a punto de elegir una carrera. Les muestra la importancia de trabajar en el sector del agua; la importancia del sector para el desarrollo y cómo empezar a trabajar en el sector. También presenta ejemplos positivos de la mujer que trabaja en el sector para estimular la participación femenina y promover la integración de las niñas en las materias científicas en el colegio. Anima a las estudiantes a seguir carreras en el sector del agua presentando perfiles de dos mujeres profesionales y de una mujer técnico en el tema. Se están intentando otras cosas mediante políticas gubernamentales para aumentar la participación de la mujer en la educación superior y en disciplinas hasta ahora sólo conocidas por el hombre, como son la ingeniería y la informática. Nos llega un ejemplo desde Omán, donde aumenta la presencia de mujeres en los puestos dominados por los hombres, desde agentes de policía hasta ingenieros. La participación de las niñas y la mujer se estimula por el hecho de que las escuelas y las universidades en Omán son gratuitas (Nobis, 1996).

El Instituto Asiático de Tecnología de Filipinas, intenta promover un mayor papel de la mujer en el desarrollo tecnológico, dándoles la oportunidad para continuar la educación avanzada en materias técnicas. En el Centro de Estudios sobre Género y Desarrollo del Instituto Asiático de Tecnología se está llevando a cabo una investigación sobre asuntos que contribuyen a la discriminación por razones de sexo y se está sensibilizando a los estudiantes a través de programas de concienciación sobre la importancia de respetar la contribución intelectual femenina. ■

Referencias

•AIT REVIEW (1997). 'Putting women in the mainstream of development'. En *AIT REVIEW*, vol.36, Núm,. 1, enero 1997. Bangkok, Tailandia, AIT Instituto Asiático de Tecnología.

•Bell, M. e Ince, M. (1993). *Women professional in water and sanitation development - The WEDC experience.* Ponencia presentada durante el Taller sobre Género y Administración de Recursos Hídricos, Lecciones Aprendidas y Estrategias para el Futuro. Estocolmo 1 al 3 diciembre 1993.

•Borba, María-Lucía (1997) *Gender in education and training for water supply and sanitation: a literature review.* La Haya, Países Bajos, IRC Centro Internacional del Agua y el Saneamiento.

•Boot, M. (1995). *Hygiene Education in Bangladesh*, New York, N.Y., EEUU, UNICEF.

•Ministerio de Educación de Botswana (1994). *Work with water: a guide to careers with water, wastewater and environmental protection.* Gaborone, Botswana, Division de Orientación, Ministerio de Educación.

•Doyle, B.A. (1995). *Increasing Education and other opportunities for girls and women with water, sanitation and hygiene.* New York, EEUU, UNICEF. (Ponencia basada en temas tratados por el autor durante la reunión del UNICEF sobre "Educación para todos", New York, septiembre 1994).

•Fernando, V, (c.1985). *Women & water; a household study of Kitulaw.* Colombo, Sri Lanka. ONG Water Supply and Sanitation Decade Service. (Estudio de caso serie Núm. 1).

•Goutier, H. (1995). 'The scales of justice are out of balance'. En: *The Courier* Núm. 154 noviembre-diciembre 1995, pp 54-57.

•Lavieri, C. (1997). Distribuiçao dos alunos do Cursos de Pós Graduaçao FSP/USP según do área de concentraçao, nível do curso e sexo. 1973 a 1995. (Estudios de post grado de acuerdo a género y curso, 1973-1995). Sao Paulo, Brasil, Escuela de Salud Pública, Universidad de Sao Paulo (Documento inédito).

•Munyakho, D. (1994). 'Girls' education in Kenya: status, obstacles and challenges'. En: *VENA Journal.* Edición especial sobre la niña. Vol. 6. Núm. 2.

•Nobis, E. (1996). 'De carrierevrouwen van de sultan'. En: VB *Magazine, Dossier Internet,* Jaargang 11; Núm. 12.

•Rodda, A. (1991) *Women and the Environment.* Londres, GB, Zed Books Ltd.

•Simpson-Hebert, M. (1993). *Gender and Management Issues in the Water Sector. Women and Management - the Case of Botswana.* Ponencia presentada en el Taller sobre Género y Administración de Recursos Hídricos, Lecciones Aprendidas y Estrategias para el Futuro. Estocolmo 1 al 3 diciembre 1993.

•Souto-Maior, J. (1993). 'Brazilian Women: their thinking, struggles and strategies for environmentally sound and sustainable development'. En: *Proceedings of the Interregional Workshop on the role of women in environmentally sound and sustainable development.* Volumen 1. Celebrado en Beijing, China, septiembre 1992. La Comisión Estatal de Ciencia y Tecnología de la República Popular China, All China Women's Federation, Instituto de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer. Santo Domingo, República Dominicana, INSTRAW p. 225-234.

•UNDP (1996). *Human Development Report,* 1996 Oxford, GB. Oxford University Press.

•Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (1995). Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Renglon 9 del progama: Plataforma de Acción: Informe de la reunión principal. Beijing, China, 4 al 15 de septiembre.

•Vance I. (1993). 'Women in human settlements development. En: *Habitat News,* vol. 15 pp. 32-33.

•Van Wijk, Christine (1997). *Gender in water resources management, water supply and sanitation: roles and realities revisited.* La Haya, Países Bajos. IRC Centro Internacional de Agua y Saneamiento.

•Banco Mundial. (1995). *World Development Report 1995: Workers in an Integrating World.* Oxford, GB. Oxford University Press.

Aumento de la capacidad profesional

para tratar con las diferencias de género en el ente per le Nuove Tecnologie, l'energia e l'ambiente (ENEA)

por Anna De Carli
y Elena Carra*

ENEA, el Organismo nacional italiano para las Nuevas Tecnologías, la Energía y el Medio Ambiente, es una entidad pública sin fines de lucro, que trabaja sobre la investigación científica y el desarrollo de tecnologías, en el campo de las nuevas tecnologías, la energía y el medio ambiente.

Casi la mitad de los 3800 empleados de ENEA (25 por ciento de los cuales son mujeres) son investigadores, 15 por ciento de ellos son mujeres. A pesar de estos números, entre las 43 personas en puestos de alta gerencia, sólo dos son mujeres. Entre el nivel medio y superior de la gerencia, compuesto por unos cien gerentes, sólo hay una mujer. También se observa que las mujeres alcanzan el nivel más alto de sus carreras (el llamado "techo de cristal") en promedio tres años después que los hombres.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades del ENEA ha llevado a cabo estudios para comprender las razones de tal discriminación con la intención de ofrecer soluciones al problema. Uno de los estudios más importantes se hizo para ayudar a desarrollar y ampliar las habilidades profesionales existentes en el ENEA, considerando la influencia del género en las carreras. Se diseñó la investigación intentando alcanzar dos metas:

1) identificar las funciones y capacidades emergentes, analizando ciertos procesos claves; y,

2) ver cómo las diferencias de trato por razón de género influyen en la cultura y el comportamiento laboral.

Los hallazgos del estudio demuestran que muchas de las funciones deben remodelarse, haciéndolas más a tono con el mundo exterior, más capaces de diálogo y deben incluir un componente importante de iniciativa y capacidad en la contabilidad y el mercadeo. Pero, estos cambios no se pueden producir sin que haya cambios equivalentes en los sistemas de organización y administración para garantizar una mayor flexibilidad y una brecha más pequeña entre la organización formal y la organización de hecho. Al mismo tiempo, los sistemas de administración deben ser revisados para asegurar la flexibilidad y la integración.

En otras palabras, nos dimos cuenta que dentro de las organizaciones, la potenciación de la mujer debe pasar por un sistema

* *Anna De Carli es física, Universidad de Roma, y trabaja en ENEA en el campo de la física de reactores. Es responsable del programa de "Capacitación en los Países en Desarrollo". Elena Carra es socióloga, Universidad de Roma. Trabaja en ENEA en la administración de los recursos humanos y las necesidades de capacitación. Es Vicepresidenta de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades del ENEA.*

innovador de gestión de los recursos humanos, particularmente en las entidades públicas. Los puntos básicos que deben mejorarse son:

•**comunicación** vista como elemento constitutivo de la organización;

•**liderazgo difundido,** visto como la habilidad de activar diferentes energías y canalizarlas hacia metas institucionales;

•**potenciación,** vista como una declaración contundente de la diferencia irreducible del trabajo de la mujer y, por tanto, del cambio necesario en la organización del trabajo; e

•**integración,** vista como la presencia de la mujer en el proceso de adopción de decisiones.

Para equilibrar la presencia de las mujeres y los hombres en todos los niveles, incluyendo los niveles superiores de gestión se creó un prototipo de proyecto de gestión para ser probado en una muestra de 250 empleados.

Nuestro propósito es proveer un sistema flexible de administración de personal; desarrollar habilidades de trabajo en equipo; rediseñar las funciones que son consonantes con los objetivos estratégicos del ENEA; y, finalmente, definir claramente las trayectorias de las carreras dentro de varias esferas profesionales. Al final del experimento, se establecerá un sistema de prueba de educación permanente con la intención de reestructurar los patrones básicos de funcionamiento de la organización.

La complejidad de los procesos requiere un alto nivel de participación por parte de la administración y necesita constante control del proyecto para asegurar una puesta en marcha exitosa.

Esperamos empezar el experimento tan pronto como sea posible, ya que nuestra propuesta fue muy apreciada por el Ministerio de Igualdad de Oportunidades de Italia, quien vio su posible implementación en los diferentes sectores de la administración pública italiana.■

noticias del INSTRAW

INSTRAW le da la bienvenida a todas las contribuciones sobre nuevos temas relacionados con el progreso en pos del adelanto de la mujer para publicar en esta sección.
INSTRAW se reserva el derecho de seleccionar los temas a publicar.

La capacitación de la mujer ocupa un lugar prominente

en el Programa de Becas de la Secretaría de las Naciones Unidas

por Jacky Rafifera*

Las Naciones Unidas y sus agencias han hecho y están haciendo importantes contribuciones para acelerar el desarrollo de los recursos humanos en los países en desarrollo. Sólo la Secretaría de las Naciones Unidas, ha otorgado más de 105,000 becas desde su establecimiento. A pesar de la reducción en el nivel de asistencia canalizado a través de la Secretaría de las Naciones Unidas, durante los últimos tres años se otorgaron más de cinco mil becas. El porcentaje de mujeres que se ha beneficiado de estas becas oscila entre un veinte y un treinta por ciento, manteniéndose la tendencia hacia el aumento del porcentaje de mujeres nominadas. Debe recordarse que las nominaciones las hacen los gobiernos nacionales. Una revisión de las tendencias demuestra que un mayor número de mujeres están siendo entrenadas en campos técnicos, como son energía, geología, minería, recursos hídricos, más que en campos más tradicionales como son el bienestar social, el trabajo social o la economía doméstica.

La Secretaría de las Naciones Unidas también era responsable, hasta hace poco, del Programa de las Naciones Unidas de Enseñanza y Capacitación para el Africa Meridional (UNETPSA), que durante su existencia otorgó más de diez mil becas, más del cincuenta por ciento de las cuales fueron para mujeres. Debe recordarse que el UNETPSA entrenó individuos que luego asumieron posiciones de liderazgo tales como primeros ministros, ministros de asuntos exteriores y otros ministros de gabinetes en varios países después de su independencia. En el caso de Namibia y Sudáfrica, hay varios puestos del gabinete ministerial nacional y cargos de primeros ministros provinciales desempeñados por personas que se beneficiaron del programa.

En los últimos años, el programa principal de becas, funcionando bajo la sombrilla de la Secretaría de las Naciones Unidas, ha sufrido una reducción gradual del nivel, al explorarse formas alternativas de proveer capacitación a los nacionales de los países en desarrollo. El programa enfrenta un futuro incierto en el contexto de la continua reforma de los sectores económicos y sociales.

Desde su creación, el programa de becas ha desempeñado un papel fundamental en el desarrollo de los recursos humanos y como instrumento de la transferencia de tecnología de los países

*Jefa, Sección de Becarios, Departamento de Apoyo al Desarrollo y Servicios de Administración de las Naciones Unidas

desarrollados a los países en desarrollo. Se han becado nacionales de los países en desarrollo con miras a ayudar los beneficiarios a ampliar su conocimiento y capacidad profesional utilizando los organismos de capacitación disponibles en los países desarrollados, así como en otros países en desarrollo. También se han otorgado premios a oficiales de países en desarrollo para permitirles participar en seminarios o talleres de capacitación, y de esta manera contribuir a la actualización y mejora de sus capacidades y conocimientos y aumentar su experiencia mediante visitas a instalaciones industriales. De vez en cuando, el programa de becas diseñaba e implementaba programas especiales. Por ejemplo, cuando Chad confrontó una grave escasez de recursos humanos calificado, hasta el punto de convertirse en emergencia nacional, un programa especial otorgó un cuantioso número de becas a los nacionales de Chad en diferentes disciplinas para crear los recursos humanos necesarios para que el Chad mantuviera su infraestructura y funcionara su sistema socioeconómico. La contribución del programa de becas, en lo que concierne a la mujer, debe verse como parte de una estrategia más amplia esbozada por el Secretario General: "En consonancia con las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el Adelanto de la mujer, los trabajos de proyecto en el área de competencia del Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo están enfocados para ofrecer a la mujer la oportunidad de capacitación técnica, experiencia en el trabajo y nuevos puestos de trabajo. Como parte de ese esfuerzo, la mujer ha venido desempeñando un papel más activo en la adopción de decisiones y ha aumentado significativamente su participación en los proyectos de desarrollo. Se han utilizado ciertos proyectos para formular políticas y diseñar los programas subsiguientes para mejorar la condición de la mujer. Proyectos de todo tipo se revisan para determinar su impacto en la vida de la mujer, así como su potencial para mejorar las condiciones futuras de la mujer. Además de los proyectos diseñados específicamente para ayudar a la mujer, el departamento se ha esforzado en desarrollar elementos suplementarios dentro de los proyectos para asegurar la completa participación de la mujer. Cuando los fondos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) o el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) eran insuficientes para estas actividades, se utilizaban asignaciones del programa regular de las Naciones Unidas para la Cooperación Técnica para asegurar los elementos sobre los que se apoyan estas necesidades. En áreas donde la mujer ha quedado atrás, como son la adquisición de capacidad técnica, para el programa regular, también se han financiado proyectos pilotos y de demostración apoyados por el Departamento de Cooperación Técnica"

...el programa de becas ha desempeñado un papel fundamental en el desarrollo de los recursos humanos y como instrumento de la transferencia de tecnología de los países desarrollados a los países en desarrollo.

(DP/199/41, párrafos 62 y 63). Seguidamente, el Departamento de Apoyo al Desarrollo y Servicios de Administración puso en marcha la misma estrategia.

De acuerdo con la Asamblea General de las Naciones Unidas (resolución 44/221 del 22 de diciembre de 1989) y el Consejo de Gobierno del PNUD (especialmente, las decisiones 90/21 y 90/26 del 22 de junio de 1990 y 90/37 del 20 de junio de 1990), el Departamento de Apoyo dió capacitación a los gobiernos para ayudarles a adquirir la capacidad nacional para implementar los proyectos conforme con los requisitos de administración, control y presentación de informes del sistema de donantes multilaterales.

Otro elemento de la estrategia fue el énfasis puesto en la importancia del enfoque de "capacitación de los capacitadores" y su efecto multiplicador.

La evaluación hecha como parte del programa de becarios, demuestra que los antiguos becarios, han sido capaces de efectuar grandes contribuciones en su campo de trabajo en sus países de origen, muchos de quienes ocupan puestos de liderazgo. Según crece el número de mujeres que participa en estos programas, también estas mujeres, de forma muy parecida a los hombres becarios que participaron antes que ellas, desempeñarán funciones importantes de líderazgo. Así como la capacitación es un componente esencial de cualquier estrategia de desarrollo, la capacitación también es la clave para abrir un nuevo futuro a las mujeres donde participarán completamente, no sólo en la fuerza laboral, sino en la toma de decisión y en posiciones de liderazgo. ■

noticias
mundiales

Medidas para combatir la violencia doméstica en España

El Gobierno español anunció recientemente una serie de medidas para combatir los miles de casos de violencia doméstica que se presentaron el año pasado.

El plan fue presentado por el Ministro de Empleo y Asuntos Sociales, Javier Arenas, quien afirmó que las iniciativas principales están orientadas a que la policía sea más sensible a los casos de mujeres maltratadas, a abrir centros de acogida para mujeres maltratadas y sus hijos y llevar a cabo una campaña para la concienciación del público sobre la violencia doméstica. Los oficiales de la policía y la guardia civil serán entrenados en cómo manejar los casos de violencia doméstica y todos los destacamentos policiales tendrán una unidad para prestar asistencia a las mujeres.

Además, las organizaciones de asistencia a la mujer recibirán fondos del gobierno y se iniciaran programas de capacitación profesional para las víctimas ya que se ha demostrado que muchos de sus problemas tienen origen en sudependencia económica y falta de autonomía.

En marzo, se introducirán normativas para imponer sentencias más fuertes a los cónyuges violentos, para facilitar la obtención de órdenes de impedimento y para acelerar los juicios.

Extraído de: "España lucha contra la violencia doméstica", The Miami Herald - edición internacional, 17 de enero de 1998.

INSTRAW considera estas medidas como importantes contribuciones para el progreso en pos del adelanto de la mujer. El Instituto sinceramente congratula al gobierno por adoptar estas medidas tan progresivas y tan sensibles a las diferencias de trato por razón de género. INSTRAW le da la bienvenida a todas las contribuciones sobre nuevos temas relacionados con el progreso en pos del adelanto de la mujer para publicar en esta sección.

INSTRAW se reserva el derecho de seleccionar los temas a publicar.

Capacitación y mejoramiento de la capacidad para la potenciación de la mujer

por Daniela Bertino*

La capacitación es un instrumento poderoso para el crecimiento intelectual y profesional de las personas y promueve su desarrollo tanto económico como social. No sólo contribuye a la adquisición de conocimientos y habilidades nuevos, sino que también amplía la conciencia humana y profesional y facilita el proceso de cambio del comportamiento.

La ventaja y efectividad de la capacitación son evidentes cuando se tratan asuntos como el género, la igualdad de oportunidades, el adelanto de la mujer; asuntos que requieren concienciación antes de poder tomar acciones concretas a favor de ellos.

Todas estas razones han estimulado al Centro Internacional de Capacitación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Turín, a llevar a cabo durante los últimos diecisiete años, cientos de actividades de capacitación orientadas hacia la promoción de la condición socio económica de la mujer. La mayoría de las actividades están dirigidas a los constituyentes de la OIT (gobiernos, sindicatos y asociaciones patronales) para facilitar el diálogo social y las iniciativas comunes para mejorar la condición de la mujer en el trabajo.

En el Centro de Capacitación de Turín, se da prioridad a la promoción de los derechos humanos de la mujer y de la niña, con énfasis particular en las Normas Internacionales de Trabajo. Se ha elaborado un folleto de información sobre los Derechos de la Mujer Trabajadora, en colaboración con varios programas de capacitación. Junto con representantes de diferentes ministerios de trabajo, los oficiales de organismos nacionales para el adelanto de la mujer han recibido este entrenamiento para reforzar su función dentro del proceso nacional de toma de decisión. Además de información sobre las convenciones y las recomendaciones, estos cursos proveen instrumentos para elaborar estrategias dirigidas a la ejecución de las normas de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.

Sin embargo, la condición jurídica de la mujer puede ser "sostenible" sólo si se apoya por una mejor condición socioeconómica. Debido a la falta de puestos de trabajo remunerados, reforzar la condición económica de la mujer significa, en la mayoría de los casos, dar apoyo al desarrollo de empresas a cargo de mujeres y al trabajo por cuenta propia.

*Especialista en capacitación e investigadora, Centro Internacional de Capacitación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Turín, Italia

La estrategia adoptada por el Centro de Capacitación de Turín es intervenir en las políticas y estrategias para el desarrollo de empresas a cargo de la mujer mediante actividades de capacitación a nivel de la formulación de políticas, y generar un efecto multiplicador con cursos para la capacitación de capacitadores en la creación de pequeñas empresas a nivel de gerencia.

Actividades de capacitación

A través del tiempo, el Centro de la OIT en Turín ha colaborado con muchas organizaciones de la Organización de las Naciones Unidas y con organizaciones no gubernamentales, en la producción de paquetes modulares multimedia de capacitación.

Su experiencia metodológica y pedagógica ha, de hecho, complementado la capacidad técnica de las organizaciones socias. De los "productos" generados por esta cooperación se deben mencionar los siguientes: "La mujer y las fuentes de energía nuevas y renovables", "La mujer, el abastecimiento de agua y el saneamiento", "La mujer, la gestión del medio ambiente y el desarrollo sostenible" (elaborados en cooperación con el INSTRAW); "Campaña para la erradicación de la mutilación sexual de la mujer" (en colaboración con la Asociación Italiana para el Desarrollo de la Mujer (AIDoS); "Análisis Socioeconómico de Género" (en colaboración con la Organización para la Agricultura y la Alimentación (FAO); y "Los Derechos de la Mujer Trabajadora" (con la OIT).

Por otra parte, la nueva tarea recientemente asignada al Centro por el Secretario General de las Naciones Unidas, Sr. Kofi Annan, relacionada con la gestión del Colegio del Personal de las Naciones Unidas[1] ofrece al Centro una oportunidad adicional para contribuir de forma efectiva al adelanto de la mujer. El Centro en Turín también ha contribuido a la preparación y seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, mediante la organización de dos seminarios cuatripartitos[2] sobre la mujer y el trabajo y siendo anfitrión de dos reuniones internacionales de expertos en educación, capacitación vocacional y educación continuada, organizados por la División para el Adelanto de la Mujer de las Naciones Unidas.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer es sólo el punto de partida, la puesta en marcha de sus recomendaciones es ahora una tarea llena de retos, tanto para los gobiernos como para la comunidad internacional. Con sus limitadas posibilidades, mediante la capacitación y la diseminación de la información, el Centro de Turín hace lo mejor que puede para apoyar este proceso. ■

---

[1] El proyecto para el Colegio del Personal de las Naciones Unidas está orientado a facilitar la puesta en marcha de la reforma del sistema mediante actividades de capacitación.

[2] Estas actividades se llaman "cuatripartitas" porque incluyen representantes del Ministerio de Trabajo, sindicatos, organizaciones patronales, así como, organismos nacionales de mujeres.

actividades de los centros de coordinación del
instraw

Centro de coordinación del INSTRAW en
Canadá
Instituto para el Estudio sobre la Mujer, Universidad de Mount Saint Vincent, Halifax, Nueva Escocia

De las doce áreas de preocupación identificadas en la Plataforma de Acción de Beijing, el Instituto para el Estudio sobre la Mujer lleva a cabo actividades relacionadas con la capacitación, teniendo en cuenta el sexo, y el mejoramiento de la capacidad en dos áreas - los derechos humanos y la adopción de decisiones y el liderazgo.

Derechos humanos y capacitación teniendo en cuenta el sexo

El Instituto lleva a cabo un proyecto de capacitación para lidiar con la creciente industria del sexo en Asia, particularmente, en Filipinas. El proyecto dará apoyo a la sociedad civil de Ciudad Angeles, Filipinas, (haciendo hincapié en la mujer) aumentando, específicamente, la capacidad de la ciudad para lidiar de forma más efectiva y sensible, con los más marginados de sus ciudadanos, o sea las mujeres jóvenes en la industria sexual. Este proyecto dirigirá el desarrollo de los recursos humanos y la capacitación teniendo en cuenta el sexo, centrando la atención en la prostitución, en cuatro niveles: el judicial, la policía, la comunidad y los trabajadores sexuales mismos. El proyecto proveerá a los trabajadores sexuales con los instrumentos y la capacitación para ayudarles a lidiar con la explotación a la que se enfrentan; le dará los instrumentos y la capacitación a la comunidad de Angeles para ayudarla a sentir empatía y comprensión de la situación desesperada de los trabajadores sexuales; y darle los instrumentos y la capacitación a los jueces y a la policía para ayudarles a ser más sensibles y tener más conocimiento sobre el establecimiento de un sistema de corte criminal que no castigue excesivamente a los trabajadores sexuales. El programa piloto multifacético de capacitación de la ciudad de Angeles está diseñado para facilitar y servir como modelo para la creación de iniciativas similares en otras partes de Filipinas y Asia. El componente educativo del proyecto, que llega a jueces y a trabajadores sexuales, afectará la forma en que se percibe y se trata la prostitución. Es importante tener en cuenta que todos los socios filipinos y canadienses tienen vínculos internacionales, lo que ofrece bases institucionales para asegurar que los esfuerzos que se hacen en la ciudad de Angeles se desarrollen y copien en otras partes de Asia.

Aumento de la participación de la mujer en la adopción de decisiones y en el liderazgo

El Instituto ha participado en un proyecto piloto cuya meta es hacer de mentor de las mujeres interesadas en participar en política. En 1996, la Comisión de Mujeres Liberales de Nueva Escocia puso en marcha el "programa piloto de mentores para la mujer", en colaboración con universidades locales, para animar a las mujeres jóvenes a desarrollar sus capacidades e intereses políticos mediante el aprendizaje con mujeres políticas maduras. El objetivo del programa es proveer a la mujer con interés genuino y aptitud para la política, la oportunidad de aprender y trabajar con miembros experimentados del Partido Liberal de Nueva Escocia. La candidata trabaja con un miembro de la Asamblea Legislativa durante un período de tres meses, aprendiendo el trabajo diario de un político y, a la vez, si así lo desea,

recibiendo crédito académico. El programa ha tenido tal éxito que otros dos partidos importantes, el Conservador Progresivo y el Nuevo Partido Democrático, también están creando programas parecidos. En la actualidad, todos los partidos tienen fondos especiales para sus mujeres candidatas y todos proveen "escuelas de candidatos" para ellas. A pesar de que se necesita hacer mucho más, el futuro es prometedor para la mujer que quiere incursionar en la política y la toma de decisión en Nueva Escocia.

Para mayor información, favor contactar al:
Institute for the Study of Women
Dr. Sheila Brown, Presidenta
Mount Saint Vincent University
166 Bedford Highway,
Halifax, Nueva Escocia, Canadá
Teléfono: (902) 4577-6115
Facsimile: (902) 457-0096

Centro de coordinación del INSTRAW en

República Dominicana

Dirección General de Promoción de la Mujer (DGPM)

Una ley aprobada recientemente (24-97 de enero de 1997) modifica el Código Penal de la República Dominicana aumentando el castigo por agresión sexual y clasificando crímenes que anteriormente no se contemplaban, como son la violencia doméstica, el acoso sexual y el incesto. Esta ley ahora provee la referencia legal necesaria para combatir el problema, que causa cientos de muertes al año. En la República Dominicana, la violencia es la sexta causa de muerte entre las mujeres y ocurre con mayor frecuencia en el hogar, ya que de acuerdo a las estadísticas que ofrece la Policía Nacional, en el cuarenta por ciento de los casos, es la pareja o la ex-pareja de la víctima el responsable de la agresión.

Debido a esta situación y para aumentar el conocimiento público de la nueva ley, la DGPM, publicó un popular folleto para ser utilizado como material de apoyo en conferencias y talleres, o simplemente, para ser distribuido como información.

La DGPM también ha participado en acuerdos de cooperación técnica con la Policía Nacional y la Oficina del Procurador General. Mediante estos acuerdos, se provee capacitación técnica a las personas responsables de recibir y tratar los casos de violencia contra la mujer. Esta capacitación trata, no sólo los aspectos técnicos de la nueva ley, sino también con los aspectos psicológicos y culturales para provocar un cambio de actitud en los servicios a las víctimas. Además, se están estableciendo departamentos para la protección de la mujer en los destacamentos policiales para ofrecer asesoría legal y psicológica a las mujeres víctimas de la violencia. Estos casos reportados se registran en un intento por compilar estadísticas fidedignas para apoyar una mayor investigación del tema.

A través de estas iniciativas, el importante mensaje de que la violencia contra la mujer ya no es un asunto privado, está llegando a las autoridades y al público en general, y la violencia contra la mujer empieza a tratarse como un asunto de salud pública.

Para mayor información, favor contactar a la: Dirección General de Promoción de la Mujer (DGPM)
Gladys Gutiérrez, Directora
Ave. México esq. 30 de Marzo
Oficinas Gubernamentales, Edif. D
Santo Domingo, República Dominicana
Teléfono: (809) 685-3755
Facsimile: (809) 686-0911

Centro de coordinación del INSTRAW en

Panamá

Instituto de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer en Panamá (ICAPROMUPA)

El Instituto ha llevado a cabo varias actividades relacionadas con el mejoramiento de la capacidad y la capacitación, algunas de las cuales se describen a continuación:

•Un evento de un día de duración sobre "Género y políticas públicas", al que asistieron sesenta mujeres representantes de diferentes organizaciones no gubernamentales, incluyendo ICAPROMUPA, todas ellas miembros de la Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo Integral de la Mujer (CODIM), dirigido a la revisión de los conceptos y políticas de desarrollo en temas como el medio ambiente, la educación, el empleo y la salud.

•Conferencia sobre la perspectiva de género para cinco nuevos voluntarios de ICAPROMUPA, enfocando el sexismo, la nueva terminología y la historia del feminismo en Panamá.

•Seis miembros de ICAPROMUPA asistieron, junto con otros miembros de CODIM, al evento "Planificación Estratégica 1997-1999". El objetivo de este evento era el desarrollo de organizaciones y la representación lograda por las organizaciones no gubernamentales para garantizar la sostenibilidad.

•Como parte del proyecto "Capacitación sobre género" que pone en marcha el Plan Nacional de Mujer y Desarrollo, patrocinado con fondos de la Comunidad Europea, ocho miembros de ICAPROMUCA asistieron a cursos de introducción al análisis de género; el análisis de género y su implicación en las políticas; planificación estratégica; y, políticas socioeconómicas.

Para mayor información, favor contactar al: Instituto de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer en Panamá (ICAPROMUCA)
Marcela F. de Rodríguez,
Directora Ejecutiva
Edificio Emberá, Avenida de los Mártires
Apartado postal 6-5950, El Dorado,
Panamá, Teléfono: (502) 682-144

Publicaciones recientes

del Equity Policy Centre (EPOC) (Centro de políticas equitativas)

Street Foods: Urban Food and Employment in Developing Countries, por Irene Tinker, Oxford University Press, 1997

Street Foods relata los esfuerzos de un proyecto de investigación de un pequeño grupo de investigadores, el Equity Policy Centre (EPOC), para mejorar los ingresos de los vendedores ambulantes de comida y la inocuidad de la comida que venden. Los estudios originales se llevaron a cabo en ciudades provinciales de siete países: Bangladesh, Egipto, Indonesia, Nigeria, Filipinas, Senegal y Tailandia. La primera parte del libro contiene una descripción de las ciudades y las comidas callejeras, incluyendo recetas de las favoritas a nivel local. Los hallazgos originales fueron tan curiosos que la Organización para la Agricultura y la Alimentación y académicos independientes han ampliado la investigación a muchas otras ciudades. Estos hallazgos se incorporan en los capítulos analíticos del libro. La perspectiva a largo plazo en relación al impacto

del proyecto es única: Tinker volvió a visitar las ciudades del estudio al cabo de cinco años para averiguar lo que había sucedido en cuanto a las intervenciones recomendadas para aumentar el ingreso del vendedor y la inocuidad del alimento. Había dos asuntos de suma importancia: la actitud gubernamental hacia la industria de la comida callejera y los esfuerzos dentro y fuera del gobierno para entrenar a los vendedores ambulantes en el manejo de la comida y ofrecerles otros servicios.

Toda vez que los estudios demostraron la importancia de la comida callejera en la economía de la ciudad y en los hábitos alimenticios de sus ciudadanos, las autoridades municipales dieron marcha atrás al intento de erradicar a los vendedores y sus carretas. A pesar de amenazas de bomba, una mujer del ayuntamiento pasó una ley para legalizar las carretas en el centro de Manila, Filipinas. En Nigeria, las autoridades locales han construido pequeñas casetas de comida para los vendedores ambulantes, a fin de protegerles contra la ira del gobierno militar nacional. En Egipto, el gobernador local exhortó a su personal a agruparse con los vendedores ambulantes para formar su propia organización.

La inocuidad de los alimentos es un asunto de preocupación a nivel mundial, pero la comida callejera generalmente no está más contaminada que la comida servida en un restaurante local o en el hogar promedio. La FAO alteró su primera denigración de la comida callejera y aportó fondos para un importante programa en Bogor, Indonesia, que se construyó sobre la base del estudio llevado a cabo por EPOC y ofreció un modelo para la capacitación por todo el país. La FAO también apoyó estudios para múltiples ciudades en Nigeria que subrayaban las variaciones étnicas y regionales del oficio.

Los detalles del oficio de vendedor ambulante de comida proveen una base sólida de datos para fines comparativos sobre los vendedores mismos y el ingreso de sus microempresas. Retando la sabiduría convencional sobre el sector informal de la economía, el estudio documenta una actividad económica que produce unos ingresos que van desde el salario mínimo hasta superiores a los de maestros y funcionarios administrativos gubernamentales. Los vendedores exitosos trabajan en el oficio durante toda la vida, pero mucho vendedores informales venden como suplemento de otras actividades. Los resultados de los estudios apoyan la eficacia de ayudar a los microempresarios en vez de invertir sólo en industrias más grandes que crecen.

El análisis de género demuestra que en Africa y el Caribe, la mujer y el hombre manejan empresas separadas, pero en Asia, la venta ambulante es un asunto de familia. La importancia de la mujer en el oficio refleja la necesidad de la mayoría de las mujeres pobres de equilibrar la generación de ingresos con las responsabilidades familiares y del

hogar. El, a menudo, contencioso debate sobre si la microempresa, como cualquier otro trabajo casero explota aún más a la mujer, se actualiza con información sobre los nuevos métodos de organizar a quienes trabajan en casa.

Para mayor información, contactar a:
Profesora Irene Tinker
Women's Studies Department
2241 College Avenue
University of California,
Berkeley, California 94720-1070, EEUU
Teléfono: (510) 642-2767

Himalayan Action

Research Centre (HARC) (Centro Himalayo de Investigación para la Acción)

Como respuesta a la enmienda septuagesimotercera de la constitución de la India, que intenta consolidar la participación política de la mujer asegurando una participación del treinta y tres por ciento en el gobierno local, el Himalayan Action Research Centre provee capacitación para las mujeres recién elegidas en el gobierno local (Panchayati Raj) para ampliar y reforzar su capacidad y permitirles participar con mayor efectividad en la política. El programa del Himalayan Action Research Centre también incluye actividades para el mejoramiento de la capacidad dirigidas a diferentes actores del desarrollo en diversos niveles a través de los cuales se provee capacitación a los funcionarios gubernamentales, las ONG, los representantes públicos y los aldeanos.

Para ampliar el alcance del Centro, se han establecido un centro regional de investigación y varios centros de información en las aldeas para facilitar a los aldeanos, especialmente a la mujer, el acceso a la información relacionada con la salud, el Panchayati Raj, el medio ambiente, los programas y proyectos de desarrollo, la agricultura, la horticultura, la cría de ganado y la ley, además de documentos internacionales sobre el adelanto de la mujer.

Para mayor información favor contactar al:
Himalayan Action Research Centre
744 Indira Nagar, Phase - II
P.O. New Forest, Dehra Dun, India

Nombramiento de la Directora

La señora Yakin Ertürk (Turquía) fue nombrada Directora del INSTRAW a partir del 15 de octubre de 1997. La señora Ertürk viene al INSTRAW del mundo académico, habiendo sido catedrática del Departamento de Sociología de la Universidad Técnica del Oriente Medio en Ankara. Otras universidades de donde tiene experiencia docente son Universidad Hacettepe, Universidad del Rey Saud, Universidad de Cornell y la City University de Nueva York, Queens College. Como consultora, la señora Ertürk ha llevado a cabo varios proyectos de desarrollo para la FAO, el FIDA y el PNUD. Es autora de numerosos informes profesionales, estudios de investigación y otras publicaciones, en diversos idiomas.

Como capacitadora, la señora Ertürk ha participado en proyectos patrocinados por el Banco Mundial y el PNUD. También fue capacitadora sobre la sensibilidad a las diferencias de trato por razón de género en el Expreso de Beijing, de camino a la

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. La señora Ertürk es miembro de varias comisiones asesoras en Turquía, entre las que se encuentran la Comisión para la Eliminación del Trabajo Infantil del Ministerio de Trabajo; la Comisión para la Mejora del Empleo de la Mujer del Ministerio Estatal Responsable de los Asuntos de la Mujer y los Servicios Sociales; y la Comisión Nacional de la UNESCO.

Día Internacional
de la no violencia contra la mujer

En conmemoración del Día Internacional de la No Violencia Contra la Mujer, el 25 de noviembre, el INSTRAW fue anfitrión de un evento en su sede en Santo Domingo, a la que asistieron numerosos representantes de ministerios gubernamentales, organizaciones de mujeres, agencias de las Naciones Unidas, agencias internacionales de desarrollo y embajadas. El evento se inauguró con el discurso de bienvenida de la Directora del INSTRAW, Yakin Ertürk, y tuvo dos charlistas invitados: Yamila Azize de la Universidad de Puerto Rico en Cayey y Krishna Ahooja Patel de la Universidad St. Mary, de Halifax, Canadá, quienes presentaron varios tipos de violencia contra la mujer y cómo la violencia contra la mujer impide lograr el desarrollo sostenible. La celebración del Día Internacional de la No Violencia Contra la Mujer el 25 de noviembre, se propuso originalmente en el Primer Encuentro Feminista celebrado en Colombia en 1980, en honor a las tres hermanas - Patria, Minerva y María Teresa Mirabal - quienes fueron brutalmente asesinadas el 25 de noviembre de 1960 a causa de su oposición política al régimen de Trujillo (1930-1961) en la República Dominicana. Debido a sus actividades en la oposición, las tres hermanas fueron perseguidas y encarceladas, como también lo fueron sus esposos.

Se dice que las hermanas fueron luego liberadas de la cárcel como parte de un plan preconcebido para asesinarlas. Fueron asesinadas junto con su chofer, Rufino de la Cruz, en una estrecha y solitaria carretera camino a Puerto Plata (una ciudad al norte de la isla) cuando las tres hermanas iban a visitar a sus esposos, quienes todavía seguían en la cárcel. El incidente luego se preparó para que pareciera un accidente. La memoria de las hermanas Mirabal y su lucha por la libertad y el respeto de los derechos humanos las ha transformado en símbolos de la dignidad y ejemplo de la lucha patriótica que al correr el tiempo, ha transcendido los límites de su hogar isleño, hasta llegar a América Latina y otras partes del mundo.

De hecho, la Embajadora de la República Dominicana ante Naciones Unidas, señora Cristina Aguiar, ha propuesto que el 25 de noviembre sea declarado día de asueto oficial en las Naciones Unidas.

Publicaciones del INSTRAW

Disponibles en la Librería de las Naciones Unidas

Las publicaciones del INSTRAW se venden y distribuyen por Publicaciones de las Naciones Unidas. Esto significa que las publicaciones del Instituto pueden comprarse en la librería de la sede de las Naciones Unidas en Nueva York y en la librería de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, así como a través de oficinas de Publicaciones de Naciones Unidas en Nueva York y Ginebra. Además, las publicaciones del INSTRAW se distribuirán en muchas conferencias y ferias internacionales como parte de las publicaciones de Naciones Unidas que se ofrecen en tales eventos.

Nota en memoria de

Pari Soltan-Mohammadi

El INSTRAW se entristeció profundamente por la pérdida este año de la señora Pari Soltan-Mohammadi. Ella se dedicó en cuerpo y alma a la causa del adelanto socioeconómico de la mujer y fue infatigable en su trabajo en pos de este objetivo.

Empezó su carrera en las Naciones Unidas en 1977, cuando fue nombrada Directora Adjunta de los Centros Asiáticos y del Pacífico para la Mujer en el Desarrollo.

En 1979, se trasladó con el centro a la sede de la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) en Bangkok, Tailandia. Después del traslado subsiguiente del Centro a Kuala Lumpur, Pari se convirtió en Asesora Regional para la Mujer en Desarrollo de la División de Desarrollo Social de la CESPAP. Durante el tiempo que estuvo en la CESPAP, estuvo al frente del Grupo de Tareas sobre la Mujer de la CESPAP y participó de forma activa en el Foro de la CESPAP sobre la Mujer en Desarrollo. En 1992, fue transferida al INSTRAW como Jefa de Investigación y Capacitación. Sus colegas del Instituto tienen muy grato recuerdo de su estadía en Santo Domingo de 1992 a 1993. Tenía gran dedicación a su trabajo, estaba siempre alegre y era una buena amiga de todos.

A finales de 1993, aceptó el puesto de Centro de coordinación para la Mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas y fue responsable del borrador del Plan Maestro para el Adelanto de la Mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas.

INSTRAW viste de luto ante la pérdida de una de sus más ardientes defensora y una maravillosa amiga.

La siguiente edición

La siguiente edición de *Noticias del INSTRAW* (primer semestre de 1998) se centrará en los derechos humanos de la mujer, ya que en el año 1998 se celebra el quincuagésimo aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

abreviaturas
usadas en este número

AIDoS	Asociación Italiana para el Desarrollo de la Mujer
CESPAP	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico
CODIM	Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo Integral de la Mujer
DGPM	Dirección General de Promoción de la Mujer
EPOC	Equity Policy Centre
ENEA	Ente para las Nuevas Tecnologías, la Energía y el Medio Ambiente
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FEMNET	Red Femenina Africana de Desarrollo y Comunicación
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FNUAP	Fondo de Población de las Naciones Unidas
ICAPROMUPA	Instituto de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer de Panamá
INSTRAW	Instituto Internacional de las Naciones Unidas de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer
KIT	Instituto Real Tropical
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	organización no gubernamental
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SIDA	Organismo Sueco de Desarrollo Internacional
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

junta de

consejeros

Presidenta de la Junta de Consejeros
Selma Acuner
Asesora del Primer Ministro sobre Asuntos de la Mujer y la Familia
Turquía (1994-2000)

Vicepresidenta de la Junta de Consejeros
Esther M. Ashton
Chargé d'affaires, e.p. de Bolivia en Dinamarca , Bolivia
(1995-1998)

Ishan Abdalla Algabshawi
Secretaria General,
Sudanese Women General Union
Sudan (1992-1998)

Zakia Amara Bouaziz
Presidenta, Gerente General
Centro de Investigación, Estudio, Documentación e Información sobre la Mujer (CREDIF)
Túnez (1997-2000)

Mona Chemali Khalaf
Directora Instituto de Estudios de la Mujer del Mundo Arabe, Universidad Americana del Líbano, Líbano (1996-1999)

Maria Jonas
Consultora - Asuntos de la Mujer, Austria (1996-1999)

Noëlie Kangoye
Secretaría General Ministerio de Acción Social y de la Familia
Burkina Faso (1993-1999)

Norica Nicolai
Secretaria de Estado Ministerio de Trabajo y Protección Social,
Rumania (1997-2000)

Els Postel Coster
Instituto de Estudios Culturales y Sociales, Universidad de Leiden, Países Bajos (1992-1998)

Glenda P. Simms
Directora Ejecutiva Oficina de Asuntos de la Mujer de Jamaica,
Jamaica (1997-2000)

Amaryllis T. Torres
Profesora de Desarrollo de la Comunidad, Universidad de Filipinas, Filipinas (1997-2000)

Miembros de Oficio

- Un representante del Secretario General
- La Directora del Instituto
- Representante de las cinco Comisiones Regionales de las Naciones Unidas
- Un representante del Gobierno de la República Dominicana

INSTRAW

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

noticias del INSTRAW

El propósito principal de Noticias del INSTRAW 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.

Noticias del INSTRAW se publica en español, francés e inglés, con una circulación de 7,000 ejemplares y se distribuye a organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, centros de investigación, grupos de mujeres e individuos en más de 120 países.

Agradecemos sus comentarios.

Sus comentarios, preguntas y cambios de dirección pueden ser enviados a:
Apartado Postal 21747, Santo Domingo,
República Dominicana
Teléfono (809) 685-2111
Facsimile (809) 685-2117
E-mail: <instraw.hq.sd@codetel.net.do>

Oficina de apoyo en Nueva York:
Despacho DCI-1106, Naciones Unidas,
Nueva York, N.Y. 10017
Teléfono (212) 963-0834
Facsimile (212) 963-2978
E-mail: INSTRAW-NY@un.org

EDITORA TELEX