

Promoción de una perspectiva de género en el trabajo con poblaciones afectadas por el desplazamiento interno forzado



Organización Internacional para las Migraciones

OIM MISIÓN EN COLOMBIA

Oficinas en Bogotá

93B-46 Pisos 3, 4, 5 y 6 Edificio Chicó 94

Teléfono: (57+1) 6223479 - 6223417 A.A 253200


Correo electrónico: oimcolombia@oim.org.co

Website: www.iom.int y http://oim.org.co



OIM Organización

Promoción de una perspectiva de género en el trabajo con poblaciones afectadas por el desplazamiento interno forzado



Promoción de una perspectiva de género
en el trabajo con poblaciones afectadas
por el desplazamiento interno forzado

- Lineamientos Generales -

Misión de la OIM en Colombia



OIM Organización Internacional para las Migraciones

Bogotá D.C. junio de 2004

Otros cuadernos OIM Colombia:

- 1) "Diagnóstico sobre la población desplazada en seis departamentos de Colombia"; y
- 2) "Remesas en Colombia: desarrollo y marco legal".
- 3) Promoción de una perspectiva de género en el trabajo con poblaciones afectadas por el desplazamiento interno forzado.

Reservados todos los derechos 2004 Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

La OIM está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para ayudar a encarar los desafíos que plantea la migración a nivel operativo; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; y velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

ISBN 958-33-6002-3

"This publication was made possible through support provided by the U.S. Agency for International Development, under the terms of Grant No. 527-G-00-00-00170-00. The opinions expressed in the publication are those of the author(s) and do not necessarily reflect the views of the U.S. Agency for International Development."

"Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional bajo los términos del acuerdo de donación No. 527-G-00-00-00170-00. Las opiniones expresadas en esta publicación son propias del autor, y no expresan necesariamente los puntos de vista de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional".

Contenido

1	Introducción	7
2	OIM: El Género como Enfoque Transversal	9
2.1	Poner la teoría en práctica	11
3	Conceptos de la perspectiva de género	14
3.1	Un repaso histórico	14
3.2	Aclaración de conceptos	15
3.3	Necesidades prácticas / intereses estratégicos (Empoderamiento)	18
3.4	Acceso y control de recursos y beneficios	20
3.5	Proyectos con perspectiva de género	20
3.6	Qué es y qué no es la perspectiva de género en los proyectos	21
4	Desplazamiento desde una perspectiva de género	23
4.1	Breve descripción de la población desplazada	23
4.2	Impacto diferencial del desarraigo entre mujeres y hombres	25
4.3	Reconstrucción de proyectos de vida	26
5	Lineamientos generales para la integración del enfoque de género en proyectos concretos	30
5.1	Generales	30
5.2	Fase 1: Identificación del problema y formulación del proyecto	35
5.3	Fase 2: Implementación, seguimiento y monitoreo	38
5.4	Fase 3: Evaluación	39
6	Recomendaciones por regiones y para el seguimiento	41
6.1	Lecciones aprendidas generales	41
6.2	Talleres regionales	42
6.2.1	<i>Florencia, departamento de Caquetá</i>	42
6.2.2	<i>Cali, departamento de Valle de Cauca</i>	43
6.2.3	<i>Quibdó, departamento de Chocó</i>	45
6.2.4	<i>Cúcuta, departamento de Norte de Santander</i>	46
6.2.5	<i>Bucaramanga, departamento de Santander</i>	47

6.2.6	<i>Pasto, departamento de Nariño</i>	48
6.2.7	<i>Puerto Asís, departamento de Putumayo</i>	49
6.8.8	<i>Neiva, departamento de Huila</i>	49
6.2.9	<i>Popayán, departamento de Cauca</i>	50
6.3	Consideraciones finales	50
6.4	Sugerencias para el proceso de seguimiento	51

Anexo 1

Guía para la integración de una perspectiva de equidad de género y empoderamiento en proyectos en el contexto del desplazamiento interno ..	53
---	----

Anexo 2

Indicadores	60
-------------------	----

Bibliografía	63
--------------------	----

1. Introducción

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) sostiene y promueve que la migración puede beneficiar tanto a las comunidades de origen, de tránsito y de recepción, así como a los individuos involucrados en el proceso migratorio, si se hace en una manera voluntaria, ordenada y regulada. Esto es válido para todo tipo de flujo migratorio. La OIM históricamente ha trabajado principalmente con migración transfronteriza, pero motivada por las dinámicas poblacionales ocasionadas por conflictos internos, desastres naturales o procesos de desarrollo en los últimos años, ha ampliado su campo de acción para incluir todo tipo de movilidad humana. En un mundo cada vez más globalizado, el desplazamiento interno, voluntario o no, como es el caso en Colombia de la migración interna, en muchos casos, es el paso anterior a la migración externa.

Debido a la feminización de los flujos migratorios en la última década y a las necesidades particulares de las mujeres migrantes, desplazadas y refugiadas, la OIM ha visto la necesidad de incorporar en sus acciones proyectos y programas una política de género, para responder de forma más coherente a las necesidades reales de la población asignadas por el

mandato de OIM. En Colombia, se identificó la necesidad de incorporar la perspectiva de género en los proyectos dirigidos a la población afectada por el desplazamiento interno forzado. La experiencia de campo de la organización, así como las conclusiones de estudios nacionales e internacionales, demuestra que el desplazamiento afecta de forma diferente a las mujeres y a los hombres, y que en consecuencia, el restablecimiento de los derechos que les han sido vulnerados tiene que ser diferenciado.

En tal sentido, con el apoyo de la Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Colombia, se evaluó y ajustó este documento elaborado por OIM Colombia, en el cual se diseña una metodología para la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes proyectos que atienden el desplazamiento forzado en Colombia. Fue un proceso de construcción colectiva que se puso en marcha inicialmente con una serie de talleres de promoción de la perspectiva de género dirigida a los funcionarios y funcionarias de la OIM, al igual que a sus contrapartes en las oficinas de campo. La información allegada en los talleres permitió validar una versión preliminar, ejercicio que se constituyó en un aporte fundamental para la posterior

elaboración de los Lineamientos Generales aquí presentados.

Su objetivo es proveer a los profesionales que trabajan con proyectos dirigidos a población desplazada forzosamente y población receptora, de una herramienta práctica para la integración de la perspectiva de género durante todo el ciclo de proyecto; desde su formulación, hasta la evaluación de los procesos de gestión y el impacto del mismo.

Este documento no pretende profundizar sobre la discusión teórica de la perspectiva de género dentro del fenómeno del desplazamiento interno forzado o el concepto de género en sí. Es un documento práctico, que invita a los operadores de los proyectos a un proceso continuo de motivación para la integración de la perspectiva de género en la puesta en marcha de las acciones dirigidas al restablecimiento de las poblaciones afectadas por el desplazamiento interno.

Estos lineamientos se inician con una referencia al género como enfoque transversal en el trabajo de la OIM y la manera propuesta para la integración de este enfoque. A continuación, se examinan los conceptos de la perspectiva de género con el propósito de facilitar su mayor comprensión y entender el desarrollo histórico de los mismos. Posteriormente, se hace una presentación del desplazamiento en Colombia, haciendo énfasis en su lectura desde una perspectiva de género. Segui-

damente, se ofrece una guía de integración del enfoque de género en proyectos concretos, en donde se incluye una serie de recomendaciones concretas que se sugiere sean tenidas en cuenta a lo largo del ciclo de los proyectos promovidos por la OIM para la atención de la población desplazada en Colombia. Finalmente, se presentan algunas recomendaciones por regiones y unas consideraciones finales. Los dos anexos finales ofrecen recomendaciones complementarias para la integración de la perspectiva de género en los proyectos de la OIM en Colombia.

Por último, la OIM quisiera aprovechar la oportunidad para agradecer profundamente a las diferentes entidades y personas que de una manera u otra apoyaron esta iniciativa

- Los integrantes del "Working Group for Gender Issues" de la OIM en Ginebra, Suiza.
- Las personas de la Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Colombia.
- La Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos (USAID).
- El personal en las oficinas regionales de la OIM en Colombia.
- Todas las contrapartes que participaron en los talleres regionales.

A todos gracias por ser transmisores de conocimiento y socios en esta importante iniciativa.

2. OIM: El género como enfoque transversal

Este documento se inicia con una explicación sobre los motivos que tiene la OIM para integrar un enfoque de género en su trabajo. De igual manera, se describe brevemente cómo la OIM pretende desarrollar esta tarea.

Desde 1995, la OIM ha venido trabajando en la institucionalización de un enfoque de género, tanto a nivel interno como en el trabajo con sus beneficiarios para asegurar que tanto las mujeres como los hombres tengan las mismas oportunidades para desarrollar sus habilidades, así como la posibilidad de participar en los procesos de toma de decisiones que afectan sus vidas, debido especialmente a dos tendencias observadas en los flujos migratorios en las últimas décadas:

Primero, se ha visto una *feminización* de los flujos migratorios a nivel mundial. Estimaciones estadísticas muestran que en los países industrializados las mujeres constituyen más de la mitad del total de los migrantes, y en un tercio de los países son la mayoría. En cuanto a los países en desarrollo, la proporción de mujeres entre los migrantes difiere mucho de país a

país, pero en general se sabe que más del 45% de la población migrante son mujeres. Sin embargo, las mujeres migrantes, de igual manera que las mujeres en general, han sido marginalizadas históricamente como miembros en las sociedades donde viven, y muchas veces sus necesidades particulares han sido pasadas por alto en los programas sociales, políticos y económicos.

Segundo, durante las últimas décadas ha habido un creciente interés y reconocimiento de los derechos específicos de las mujeres, lo cual se ha reflejado también en la prestación de una mayor atención a las *necesidades particulares* de las mujeres migrantes y en especial de las mujeres desplazadas y refugiadas, que se presentan tanto a nivel económico, como a nivel social, legal y de salud.

En conclusión, la política de género de la OIM está basada en los tres fundamentos principales:

1. Las mujeres migrantes constituyen una porción importante del total de los migrantes.

1 La fuente de este capítulo es el documento sobre la política de género de la OIM Ginebra, la cual se aplica internamente a nivel mundial.

- 2 Las mujeres migrantes están expuestas a una discriminación y riesgos específicos, lo cual requiere una respuesta diferenciada.
- 3 Las necesidades particulares de las mujeres migrantes no han sido suficientemente tomadas en cuenta anteriormente en programas y políticas dirigidas a atender a poblaciones migrantes.

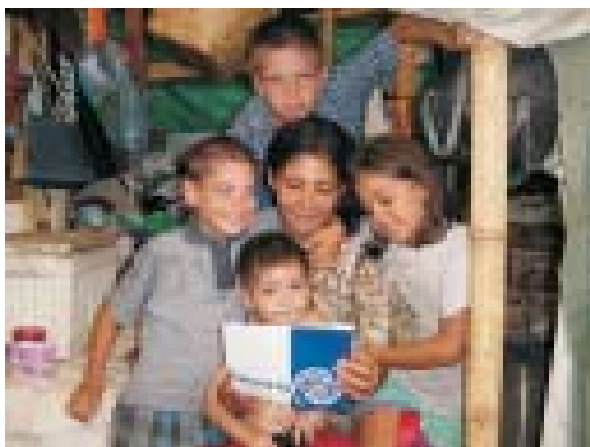
Para dar una respuesta coherente a este desafío, la OIM busca mejorar la comprensión de la situación de las mujeres migrantes y la atención prestada; contribuir a asegurar el acceso equitativo de las mujeres y los hombres a los programas y proyectos de la Organización; y diseñar y poner en marcha proyectos y servicios específicos para las mujeres migrantes.

Para poder cumplir con estos objetivos y garantizar el enfoque de género, la OIM está trabajando a través de los siguientes instrumentos en todas las esferas de servicios² de la OIM:

- 1 *Trabajo en redes y relaciones públicas:* La OIM participa y promueve el diálogo y el trabajo en redes entorno a las mujeres migrantes, tanto a nivel nacional como internacional, con la participación de los gobiernos, la sociedad civil y la comunidad internacional. También contribuye al intercambio de información y experiencias sobre el tema.

- 2 *Creación de información:* Para poder diseñar programas y proyectos dirigidos a atender las necesidades específicas de las mujeres y con un enfoque de género, hace falta contar con información oportuna y confiable, por lo que la OIM está promoviendo la creación y recolección de información estadística con tales características.
- 3 *Aumento en la sensibilidad de género entre el personal de la OIM y en el diseño de proyectos:* Un punto central de la política de género de la OIM es el aumento de la sensibilidad frente al tema de género entre el personal a través de la capacitación y además en la aplicación y seguimiento de tal enfoque en el desarrollo de los proyectos.
- 4 De igual forma, la OIM promueve la *participación de las mismas mujeres migrantes* en la formulación y desarrollo de proyectos.
- 5 *Información para mujeres migrantes:* La política de género de la OIM incluye un componente de creación, publicación y distribución de material sobre los derechos específicos de las mujeres migrantes y sobre los servicios y proyectos de la OIM.
- 6 *Programación conjunta de actividades:* Con el propósito de implementar proyectos con el mejor costo-beneficio posible y de aprovechar ventajas comparativas institucionales, la OIM bus-

2 *Migración humanitaria; migración y desarrollo; cooperación técnica; e información, debate e investigación sobre migración.*



▲ Mujer desplazada recibiendo información

ca oportunidades de programación conjunta de actividades con otras organizaciones cuyo trabajo se centra en las necesidades particulares de las mujeres migrantes.

- 7 *Programación e investigación:* La OIM quiere hacer énfasis en la importancia de la investigación y programación de sus actividades para poder responder mejor a las necesidades específicas de las mujeres.
- 8 *Cultura Organizacional:* La perspectiva de género debe ser considerada como estrategia en todas las acciones institucionales y debe incorporarse como un activo al interior de la organización como respuesta a las prácticas discriminatorias del entorno social que atraviesa a las organizaciones. Se busca garantizar e integrar la perspectiva de género en la estructura, política y práctica organizacional, de forma que cada uno de sus miembros comprenda,

comparta y desarrolle la perspectiva de género, promoviendo acciones equitativas entre hombres y mujeres.

2.1 Poner la teoría en práctica

Desde el año 2000, la Organización Internacional para la Migraciones viene desarrollando el Programa de atención post-emergencia a población desplazada, comunidades receptoras y otras poblaciones vulnerables, con recursos de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo (USAID). La finalidad del programa es ayudar a la población desplazada interna y a las comunidades receptoras a mejorar las condiciones de vida y el acceso a futuras oportunidades, en la etapa de reintegración (OIM, 2000). La población objeto del programa es la población desplazada y vulnerable, familias y grupos comunales y entidades ubicadas en ciudades secundarias o terciarias con una alta concentración de población desplazada. En este momento OIM tiene presencia en 9 Departamentos del país a través de sus oficinas regionales, cubriendo 245 municipios a través de los proyectos desarrollados hasta diciembre del 2003. Las estrategias básicas del programa incluyen la presencia continua en el terreno, siguiendo un modelo descentralizado de atención, la construcción de capacidades tanto en el gobierno como en sectores de la sociedad civil de las comunidades receptoras y la Nación como un todo, y la integración de la comunidad, como medios para alcanzar soluciones sostenibles a las necesidades de la población desplazada y familias. De igual forma se busca generar sinergias con las instituciones del Es-



▲ Mapa 1. Ubicación de las oficinas regionales de la OIM

tado y el sector privado, y desarrollar en conjunto los proyectos, con el fin de garantizar la sostenibilidad de los procesos. Con este fin el programa cuenta con cinco áreas de intervención: Educación y Convivencia; Salud; Infraestructura Social; Generación de Ingresos; y Fortalecimiento Institucional y Comunitario.

Algunos de los proyectos han sido diseñados para beneficiar directamente a mujeres, y aunque en ocasiones se ha logrado empoderar a sus beneficiarias y mejorar su acceso al desarrollo, todavía queda mucho por hacer. También se ha evidenciado que el desplazamiento interno por causa del conflicto armado ha incrementado durante los últimos años, creando importantes dilemas y problemas sociales a nivel nacional que afectan de manera distinta a las mujeres y a los hombres, lo cual es importante recordar cuando se diseñan y ejecutan proyectos dirigidos a esta población. Además, en Colombia se han hecho varios estudios sobre el tema los cuales han permitido demostrar que tanto las causas del desplazamiento como el desplazamiento en sí, crean nuevas esferas familiares e in-

fluyen en los roles de mujeres, hombres y niños, así como en las relaciones entre ellos. No obstante, los estudios son insuficientes y hay que actuar para aliviar los efectos negativos del desplazamiento y promover el desarrollo, tanto en el nivel individual como en el colectivo. Ha sido evidente tanto para el personal de campo de la OIM, como para sus contrapartes quienes han expresado la necesidad de unas instrucciones prácticas sobre cómo integrar la perspectiva de género a lo largo de todo el proceso de desarrollo de proyectos a nivel local.

Teniendo en cuenta la política de la OIM, y con la intención de buscar una respuesta más eficiente a las necesidades identificadas y de aportar al cumplimiento de los compromisos con la población migrante, se ha dirigido un proceso interno que permita contar con una herramienta práctica para la integración de la perspectiva de género en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos dirigidos principalmente a población afectada por el desplazamiento interno forzado.

3. Conceptos de la perspectiva de género³

Con el propósito de facilitar una mejor comprensión de las herramientas para la incorporación de una perspectiva de género en el trabajo con poblaciones afectadas por el desplazamiento, se considera importante aclarar algunos conceptos de género y explicar el desarrollo histórico de los mismos, lo cual se hará en este capítulo.

3.1 Un repaso histórico

En función del carácter de la participación de las mujeres en el desarrollo, se han diferenciado tres enfoques principales que se superponen en el tiempo y están muy relacionados con la concepción del desarrollo dominante en cada momento:

- 1 *El enfoque de bienestar (1950 - 1970)*: Esta visión considera a las mujeres receptoras pasivas del desarrollo, cuyo papel fundamental en la sociedad es el de ser madre y cuidadora de los hijos de la comunidad. Las estrategias de acción consisten en especializar a la mujer en el desarrollo de su papel reproductivo. No se valoran la educación o la capacitación en materias que vayan más allá de las tareas tradicionales que cumplan como madres. En este enfoque se enmarcan los programas de ayuda alimentaria y muchos de los proyectos materno - infantiles.
- 2 *El enfoque de mujeres en el desarrollo (MED) (1975 en adelante)*: Dicho enfoque tiene por objetivo integrar a las mujeres de una manera funcional a una estrategia de desarrollo dada. Además, defiende la actividad económica como la clave para mejorar la situación de las mujeres. Sostiene que el acceso de las mujeres al mercado laboral y al ingreso traerá consigo el fin de la discriminación. Así se centra en la disminución de la desigualdad entre mujeres y hombres a través de la participación de las primeras en el sector productivo. En este marco conceptual surgen numerosos proyectos productivos con mujeres como principales beneficiarias que fortalecen, en muchas ocasiones, sus roles estereotipados. La crítica que se hace a este enfoque de desarrollo es que

³ Gelpí, Cecilia: «Los conceptos de la perspectiva de género», 1999, Barrancabermeja, Colombia

carga a las mujeres con más trabajo, al añadirle el trabajo productivo sin liberarla de sus múltiples responsabilidades reproductivas y sin plantear la responsabilidad de los hombres en el trabajo reproductivo.

- 3 *El enfoque de género en el desarrollo (GED) (en la actualidad)*: Este enfoque parte de la consideración de que no puede haber desarrollo si no existe igualdad entre hombres y mujeres, y plantea la necesidad de construir un nuevo paradigma de desarrollo desde la igualdad entre mujeres y hombres. Uno de los alcances más importantes que se propone el enfoque GED es que las necesidades de las mujeres deben dejar de ser analizadas aisladamente, para ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones. Además, busca el empoderamiento de las mujeres y de los colectivos en desventaja, incluyendo la satisfacción de las necesidades prácticas de género para asegurar la alimentación, vivienda, agua y autosuficiencia económica. Por último, considera que tanto mujeres como hombres deben participar en la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales.

3.2 Aclaración de conceptos

Acerca del concepto de género

El género se refiere a la manera en que la sociedad construye los roles sociales, los valores, los patrones de comportamiento y las relaciones entre hombres y

mujeres. En contraste con las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, el género refleja las normas sociales que definen lo que se considera socialmente apropiado para las mujeres y los hombres. Estas normas orientan la construcción de lo femenino y lo masculino en una sociedad determinada. Por lo tanto, la construcción de género varía según el tiempo y de una sociedad a otra. El género también se relaciona con otras características tales como la edad, la clase social, la etnia y la orientación sexual. De lo anterior se puede entender cómo las normas asociadas con el género imponen restricciones en la vida de las mujeres y de los hombres.

En la mayoría de las sociedades, los roles de género están arraigados en relaciones de poder inequitativas entre mujeres y hombres, a la vez que refuerzan la desigualdad existente en estas relaciones. Como resultado de ello, se restringe el poder de las mujeres para tomar decisiones para ellas, su familia o la sociedad, así como su acceso a todos los recursos de la sociedad, incluido el conocimiento. Esta discriminación frecuentemente tiene sus raíces en el derecho y en las prácticas tradicionales. Por esta situación de desigualdad histórica entre hombres y mujeres, el concepto de género ha sido más utilizado para referirse a las mujeres que a los hombres. Sin embargo, el concepto de género tiene un potencial transformador al poner de manifiesto que las relaciones de género no son estáticas, sino que por el contrario, son formas de interacción dinámica entre mujeres y hombres, que pueden llegar a sustentarse en relaciones de igual-

dad. Para lograr tal propósito, es necesario transformar las construcciones femeninas y masculinas de género.⁴

El género es entonces una construcción socio-cultural, una operación de la cultura que permite entender por qué la diferencia sexual implica desigualdad, valoraciones, asimetrías, y por qué circula poder entre los sexos. Permite entender que la relación hombre-mujer no es una relación "natural", sino una relación construida en forma histórica, social e ideológica. Por lo tanto el género es adquirido y modificable.

El género inscribe en la cultura de manera diferente a hombres y mujeres y se expresa en un conjunto de prácticas, de representaciones, de normas, de ritos, de narrativas, de relatos y de discursos, que las culturas elaboran a partir de la diferencia sexual biológica.

Así, se toma conciencia de que la masculinidad y la femineidad son ideologías y reflejan un orden histórico-político: el orden patriarcal o androcéntrico en el cual los varones en general controlan el orden simbólico, el orden religioso, el orden económico y el orden político. Esto se refleja claramente en las atribuciones que se asignan a lo masculino y a lo femenino. Lo masculino se asocia con lo público, la razón, lo abstracto, la fuerza, la capacidad de asumir riesgos, en tanto que lo femenino es asociado con lo privado, lo doméstico, la emoción, la intuición, la invisibilidad y la abnegación. Sin embargo, tales características están presentes en mayor o me-

nor medida, tanto en hombres como en mujeres, y por consiguiente la equivalencia que se pretende hacer de hombre = todo lo masculino y mujer = todo lo femenino, no corresponde a la realidad.

Hoy día y gracias a los aportes de la antropología, se sabe que el sistema sexo-género es de una enorme variabilidad cultural a pesar de que en casi todas las culturas se encuentra una división sexual del trabajo que ubica generalmente a las mujeres en el ámbito privado y a los hombres en el ámbito público.

Es sobre el hecho biológico de nacer macho o hembra, es decir, el sexo biológico, que la cultura impondrá su sello en función de las transformaciones, tanto de los modos de producción como de las formas de gobernabilidad y en general de las grandes lógicas que, más a menudo, escapan al diario acontecer.

Ese sello que impone la cultura sobre el hecho de haber nacido varón o hembra, se llama género.

La subordinación femenina en sus distintas formas se comprende entonces como un conjunto de hechos simbolizados por la cultura a partir de lo que se cree "debe ser" una mujer y lo que se cree "debe ser" un hombre. Representa, por consiguiente una formidable operación de la cultura, o simbolización cultural, de las diferencias anatómicas entre hombres y mujeres que transforma el sexo en género. Dicha operación de la cultura sobre el sexo bio-

4 Elodie Marandet, *Gender and Internal Displacement: An Empowerment Perspective*. Geneva, nov. 2002, p.9.

lógico es lo que se llama hoy día género, género masculino y género femenino⁵.

Por lo tanto, es importante hacer una diferencia entre el concepto sexo y el concepto género. La palabra *sexo* hace referencia a la descripción de la diferencia biológica entre mujeres y hombres, percibidas como universales e inmutables y no determina necesariamente los comportamientos.

El concepto *género* designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, es decir, se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer y ser hombre, a la interrelación entre ambos y a las relaciones de poder en que estas interrelaciones se presentan.

Los sistemas *sexo-género* son entonces los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales, y son estos los sistemas que han determinado tanto la posición social diferenciada para mujeres y hombres, como las relaciones desiguales entre ambos. El sistema *sexo - género* vigente produce una relación desigual de poder entre mujeres y hombres que tiene que ver con una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos. En conclusión, el análisis de género es usado para diferenciar:

Analizar una realidad desde este punto de vista, nos permite obtener información sobre las relaciones entre mujeres y hombres en un determinado contexto. De esta manera, el problema no son las mujeres o los hombres en sí, sino la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres. Por lo tanto, las soluciones deben ser alcanzadas por ambos sexos de manera que beneficien y transformen la sociedad en su totalidad.

Acerca de la Perspectiva de Género

Otro concepto importante de aclarar es la *perspectiva de género*, que consiste en el compromiso institucional para modificar la condición y posición de las mujeres y lograr así un sistema *sexo - género* más equitativo, justo y solidario. La perspectiva de género supone tener en cuenta sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y los hombres en las fases de planificación, ejecución y evaluación de los proyectos de desarrollo.

Desde la perspectiva de género se propone una sociedad en la cual todos los *ámbitos de interacción* sean igualmente valorados y considerados como necesarios para el desarrollo social de la sociedad y en la cual tanto las mujeres como los hombres estén encargados en forma flexi-

Sexo	Género
<i>Características biológicas</i>	<i>Características sociales</i>
<i>Dado por genes</i>	<i>Aprendido</i>
<i>No puede cambiarse</i>	<i>Puede cambiarse</i>

5 F. Thomas y D.I. Díaz El por qué y el para qué de la perspectiva de género. En J. Barreto et.al., Taller Hacia la Construcción de Procesos Comunitarios con Perspectiva de Género, Consorcio, Bogotá, 2003, p.26.



ble y equitativa de desarrollar actividades en todos esos ámbitos.

Los grandes ámbitos de interacción son el reproductivo, el productivo, el comunitario, el político y el cultural. Cuando no se toman en cuenta los diferentes ámbitos de interacción de las mujeres y hombres pueden cometerse errores en los programas de intervención y desarrollo, como los siguientes:

- Promover actividades que no toman en cuenta la totalidad de los múltiples roles de las mujeres y que terminan sobrecargándolas de trabajo.
- Limitar la acción de las mujeres, especialmente en lo comunitario y en lo político, debido a que no encararan los obstáculos específicos que éstas tienen para participar.
- Mantener los roles tradicionales de género y hacer caso omiso de la problemática que es género, especialmente para las mujeres.
- No plantear alternativas para transformar los roles tradicionales de los hombres y las mujeres, que podrían enriquecerlos en su desarrollo personal, tales como la posibilidad de que asuman de una manera distinta las tareas relacionadas con los diferentes ámbitos de interacción.

En conclusión, la equidad de género significa el reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres y la necesidad de garantizar, para ambos, el acceso en términos de igualdad a los recursos, servicios y oportunidades.

3.3 Necesidades prácticas / intereses estratégicos (Empoderamiento)

Las necesidades prácticas de género están asociadas a las condiciones concretas que enfrentan las mujeres por su condición dentro de la división sexual del trabajo. Según Molyneaux (1998), los proyectos que se basan en estas necesidades por lo general no conllevan una meta estratégica, tal como la emancipación de las mujeres o la igualdad de género. Pueden ser proyectos de generación de ingresos, con actividades típicamente femeninas como la modistería. Estos proyectos por lo general mantienen y refuerzan la división sexual del trabajo.

Los intereses estratégicos de género están relacionados con el status (posición) de las mujeres y los hombres en la sociedad. Los proyectos que tienen en cuenta estos intereses buscan retar tanto los estereotipos de género como la construcción de los roles de género, apuntando a su renovación en términos de equidad.

Es posible abocar en forma simultánea las necesidades prácticas y los intereses estratégicos en los proyectos, dado que en realidad constituyen dos dimensiones de un mismo proceso. Un ejemplo de ello son los proyectos que apuntan a romper la división tradicional del trabajo entre hombres y mujeres y que son acompañados por acciones que promuevan el empoderamiento de las mujeres. Tal es el caso de las acciones que fortalecen su autoestima, las posicionan en lo público y mejoran su capacidad de negociación en lo público y en lo privado.

Según Wieringa (1994), todas las acciones tienen un potencial de empoderamiento, y por consiguiente los proyectos deben tener una dimensión de empoderamiento, lo cual es esencial para retar/transformar las relaciones de poder desiguales entre los géneros. La identificación de necesidades es clave para ello: no es la naturaleza de las actividades lo que determina si ellas afectan las relaciones de opresión que enfrentan las mujeres, sino el contexto en que se realizan y las motivaciones políticas que las animan.

En el caso de los proyectos de generación de ingresos, por ejemplo, el contexto en el cual se realicen las actividades es muy importante desde una perspectiva de género. Los indicadores deben incluir información cuantitativa y cualitativa. Deben tenerse en cuenta:

- La sostenibilidad de la actividad generadora de ingresos.
- La dimensión de empoderamiento, lo cual incluye el control sobre los re-

cursos, participación en las decisiones domésticas, mayor movilidad, mayor conocimiento sobre temas legales, políticos y de género.

- La sostenibilidad del empoderamiento. Sensibilizar a los hombres sobre estos temas puede contribuir a mantener la independencia lograda por las mujeres después de la terminación del proyecto.

El análisis de género permite diferenciar las necesidades prácticas y los intereses estratégicos. Las *necesidades prácticas* se refieren al estado material de las personas en relación con sus condiciones de vida y falta de recursos (alimentación, atención sanitaria, vivienda, educación, trabajo, etc.). Pero, para superar la desigualdad no basta con satisfacer estas carencias. Por lo tanto también se debe tomar en cuenta los *intereses estratégicos*, que se refieren a la posición económica, social y política entre las mujeres y los hombres. Por ejemplo, con la satisfacción de los intereses estratégicos de las

Necesidades prácticas vs. intereses estratégicos	
Las necesidades prácticas de género se refieren a la condición de vida.	Los intereses estratégicos de género se refieren a la posición en la sociedad.
Las necesidades prácticas se centran en actividades y problemas prácticos y cotidianos derivados de la condición de la persona, sus circunstancias materiales e inmediatas. Por ej.: la falta de agua, la carga excesiva de trabajo, la escasez de alimentos, la falta de servicios de salud, entre otros.	Los intereses estratégicos se centran en las normas y tradiciones sociales y culturales que determinan la posición de la persona, la manera en que el género determina el poder, la posición social y el control sobre las decisiones y los recursos. Por ej.: la discriminación institucionalizada en las siguientes áreas: propiedad, trabajo, educación, toma de decisiones, entre otros.
El objetivo de la satisfacción de las necesidades prácticas es mejorar la situación actual a corto plazo.	El objetivo de los intereses estratégicos es el cambio social y el empoderamiento de las mujeres.

mujeres se logra la mejora de su posición en la sociedad, cuando se parte del supuesto de que están en una posición des-aventajada con relación al hombre.

Vale tener en mente que cualquier cambio en la posición de las mujeres con respecto a la de los hombres, cuestiona las estructuras de poder existentes, y que este cuestionamiento genera conflictos que deben preverse y ser tenidos en cuenta en los procesos de planificación.

3.4 Acceso y control de recursos y beneficios

La distinción entre el acceso y el control en los proyectos de desarrollo es fundamental, ya que frecuentemente el problema no está únicamente en la falta de acceso de las mujeres a determinados recursos, sino su limitada posibilidad de decidir sobre dichos recursos, es decir, tener control.

El acceso se refiere a la oportunidad de hacer uso de determinados recursos y de satisfacer así necesidades e intereses personales o colectivos. Este acceso puede ser esporádico y depender de agentes externos, qué deciden, cuándo y cómo suministrarlo, o puede estar disponible de manera continua y depender de la decisión personal.

Si se trata de éste último caso, hablaremos de *control* de recursos, control que está relacionado con la dimensión del poder en la sociedad: quien tiene el control de los recursos, tiene el poder y viceversa. El control es entonces la posibilidad de hacer uso de los recursos cuando

se requieran y de tomar decisiones sobre ellos de manera permanente.

3.5 Proyectos con perspectiva de género

Entonces; ¿cómo son idealmente los proyectos con perspectiva de género? La planificación con perspectiva de género requiere que los proyectos, planes y políticas de desarrollo se planeen, ejecuten y evalúen teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

- 1 Que busquen la participación equitativa, tanto de las mujeres como de los hombres durante los diferentes momentos de la planeación.
- 2 Que creen las condiciones y los mecanismos necesarios para lograr la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, en lo que tiene que ver con el acceso y con el control de servicios, recursos, información y procesos de toma de decisiones.
- 3 Que aporten a la flexibilización y revaloración de los roles que las mujeres y los hombres desempeñan en la sociedad.
- 4 Que analicen, antes de que se produzcan, los efectos de las acciones de un proyecto de desarrollo sobre los diferentes grupos sociales.
- 5 Que mejoren las condiciones de vida de ambos sexos, y que busquen a la vez transformar la posición de la mujer con relación a la del hombre en su comunidad y en la sociedad en general.

- 6 Que definan explícitamente en qué medida las mujeres y los hombres podrán llegar a beneficiarse con la acción.

Asegurar una participación y un acceso equitativo en términos de género a la asistencia, servicios y actividades es importante, pero puede no ser suficiente para que la población sujeto tenga mayor conciencia sobre las desigualdades de género. No obstante, este es un requisito esencial para lograr cambios positivos. En este sentido, el empoderamiento es un proceso que presta especial atención a las cuestiones relacionadas con el bienestar, el acceso, la concientización, la participación y el control, el cual puede ser promovido por medio de un enfoque de derechos en el cual se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- emplear un lenguaje basado en los derechos de las mujeres y de la población desplazada,
- buscar la colaboración de ONG que divulguen e informen a las personas desplazadas sobre sus derechos,
- promover campañas a través de los medios de comunicación para hacer conocer los instrumentos legales que amparan estos derechos.

3.6 Qué es y qué no es la perspectiva de género en los proyectos

Apartir de la experiencia recogida en los talleres regionales realizados en Florencia, Cali, Quibdó, Bucaramanga,

Cúcuta, Pasto, Puerto Asís, Popayán y Neiva para validar el enfoque de género en el trabajo de OIM con la población desplazada internamente en Colombia, ha sido posible identificar unas recomendaciones de orden práctico para responder a la pregunta ¿Qué son proyectos con perspectiva de género?

Sabiendo que el tema de la perspectiva de género en los proyectos es reciente para muchas organizaciones, es importante considerar las características que deben tener los proyectos con perspectiva de género, pues muchas veces se reduce esta cuestión a considerar, erróneamente, que son proyectos destinados a mujeres. Así, a continuación se recogen las consideraciones de los grupos de trabajo sobre lo que son proyectos con perspectiva de género:

- Promueven la participación efectiva y equitativa de los beneficiarios y beneficiarias, en particular de las mujeres por su histórica exclusión, en todas las actividades y en todas las fases del proyecto.
- Tienen en cuenta las necesidades específicas de cada grupo para orientarlas hacia la sostenibilidad y cambio/flexibilización de roles y de estructura de poder. *Para esto es importante tener en cuenta hacer una caracterización de las comunidades y sus necesidades, con una mirada diferencial hacia cada género.*
- Tienen en cuenta las características específicas de la población y de cada uno de los géneros. *Esto es particu-*

lamente importante en los proyectos productivos, toda vez que fue referido en todas las regiones que cuando los créditos de los proyectos productivos se concentran en manos de los hombres, es frecuente que los recursos no alcanzan su destino final, mientras que si los recursos son manejados por las mujeres, en casi 100% de los casos se podría garantizar que se invertirían en la familia.

- Aportan a que hombres y mujeres tengan mejores condiciones de vida
- Aportan a que el hombre reconozca el valor del trabajo doméstico de la mujer, y a que ésta reconozca que lo que ella hace tiene valor. Tener en cuenta la dimensión de lo doméstico con el fin de prevenir la triple jornada de trabajo para las mujeres (trabajo doméstico, productivo, comunitario) y la participación de los hombres en el ámbito de lo doméstico, el cual debe ser un tema fundamental que se incluya en los proyectos.

- Promueven la equidad en las relaciones de género en el acceso y en el control de los recursos. Muchas veces los proyectos incluyen mujeres beneficiarias como participantes, pero a la hora de la asignación de los recursos, ya sean estos créditos, tierras o asistencia alimentaria, no tienen en cuenta que son los hombres quienes más representan a la familia en los espacios públicos/oficiales, lo que no implica necesariamente una distribución equitativa de los recursos.
- Aportan a la flexibilización de los roles de hombre y mujer, así como promueven los cambios de roles estereotipados para cada uno de los géneros. Por ejemplo, proyectos de restaurantes comunitarios que incluyen hombres como cocineros o proyectos de fabricación de ladrillos para mujeres.

En el capítulo 5, se presentan algunos lineamientos sobre cómo poner en práctica las consideraciones arriba mencionadas.

4. Desplazamiento desde una perspectiva de género

En Colombia, la OIM ha venido implementando un programa de atención post-emergencia a la población desplazada y comunidades receptoras desde el año 2001, financiado por USAID. A continuación se presenta una breve reflexión sobre el desplazamiento desde una perspectiva de género, así como sobre la situación especial de las mujeres desplazadas internamente, basada en estudios de expertos nacionales y la experiencia de campo de la OIM.

4.1 Breve descripción de la población desplazada

Esta caracterización de la población desplazada no pretende ser exhaustiva ni definitiva; sirve más bien para dar una idea general de la situación actual y de las tendencias del fenómeno de desplazamiento interno forzado en Colombia. Las fuentes estadísticas más consultadas en el tema de desplazamiento son el Sistema Único de Registro (SUR), de la Red de Solidaridad Social (RSS), el sistema estadístico (SISDES) de la Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento (CODHES) y el RUT de la Pastoral Social. Vale destacar que las cifras, especialmente sobre el número de personas desplazadas, difieren dependiendo de los diferentes registros y estimaciones. Sin en-



▲ *Mujer indígena desplazada en Quibó, Chocó*

bargo, todas las fuentes coinciden sobre tendencias, sobre el hecho de que hay un gran número de personas desplazadas por la violencia en el país y que esto afecta todas las esferas económicas, políticas y sociales, tanto para los individuos, como para las instituciones estatales y privadas. También hay consenso respecto a que la mayoría de las personas hoy en día se desplazan individualmente, o «gota a gota», y no en forma de desplazamiento masivo, así como que el desplazamiento ha aumentado geográficamente de tal forma que actualmente hay más municipios expulsores y un número mayor de municipios receptores, a la vez que muchos municipios tienen las dos características

y así además funcionan como municipios de tránsito. Por ejemplo, según las estadísticas de la RSS, durante el año 2003 se vio afectado por desplazamientos un 85.2% del territorio colombiano.

De igual manera, existen cifras sobre los rangos por sexo, edad y etnia. Las diferentes fuentes coinciden en que aproximadamente la mitad de toda la población desplazada son mujeres; que gran parte de la población es menor de edad (las cifras fluctúan entre 40 - 50%, según el SUR y RUT); y que el fenómeno del desplazamiento forzado tiene un impacto desproporcionado en los grupos indígenas y afrocolombianos, en comparación con su representación porcentual en la población en general.

Además, el porcentaje de mujeres desplazadas cabezas de hogar también supera el promedio nacional; la jefatura femenina de hogar asciende al 49.7%⁶ de la población forzosamente desplazada, mientras que el índice para la población colombiana en general es de 24%, según cifras de la RSS.

Además de las características mencionadas anteriormente, y a pesar de una falta general de información sistemática sobre la situación de la población desplazada, existen algunos estudios puntuales más profundos y confiables, como es el caso de los estudios sobre el estado de salud⁷ de la población desplazada, incluyendo el esta-



▲ Mujer desplazada cabeza de hogar en Valle

do de la salud sexual y reproductiva; y el realizado sobre la situación educativa⁸. Con relación a los temas de la situación económica y financiera, así como la situación de vivienda entre la población desplazada, solamente existe una breve descripción en el estudio de la OIM/USAID⁹. Sin embargo, en el presente documento se ha optado por no profundizar en esta caracterización, sino más bien hacer énfasis en el hecho de que al igual que las características de edad y de etnia influyen y diferencian el impacto del desplazamiento, la perspectiva de género también permite entender la dinámica diferenciada que impone el desplazamiento en las mujeres y los hombres. Este documento se centra en la variable de género frente al desplazamiento, y de acuerdo con este enfoque a continuación se presenta una reflexión sobre algunos de estos rasgos.

6 Según el diagnóstico OIM/USAID sobre población desplazada en 6 departamentos de Colombia, 3 de cada 10 hogares de población desplazada tiene una mujer como cabeza de hogar.

7 Estudio OPS; Profamilia; UNFPA; y OIM Colombia/USAID, «Diagnóstico sobre la población desplazada en seis departamentos de Colombia», 2001

8 Desarrollo; y OIM Colombia/USAID, «Diagnóstico sobre la población desplazada en seis departamentos de Colombia», 2001

9 OIM Colombia/USAID, «Diagnóstico sobre la población desplazada en seis departamentos de Colombia», 2001

4.2 Impacto diferencial del desarraigo entre mujeres y hombres¹⁰

En esta parte se ha considerado válido fijarse en el impacto diferencial que tiene el desplazamiento forzado sobre las mujeres y los hombres en las diferentes etapas del desplazamiento, dividiéndolas en el momento antes del desarraigo y en la reconstrucción, o bien sea por retorno, reubicación o asentamiento. Cómo les afecta el desplazamiento a las mujeres y los hombres, depende por un lado de los roles y relaciones tradicionales existentes antes del desplazamiento y, por otro, de las características de los hechos violentos y de las condiciones del desplazamiento, que exacerbaban inequidades y violencias preexistentes o agregan otras, como la violencia sexual como arma de guerra.

Las estadísticas demuestran que históricamente la violencia es la primera causa por excelencia de los desplazamientos forzados, seguida en menor medida por la fumigación y la situación socioeconómica, a pesar de que durante el año 2002 se notó un aumento en las personas que informaron desplazarse para evitar el reclutamiento forzado de sus hijos e hijas. No obstante, si bien la violencia en el país afecta tanto a las mujeres como a los hombres colombianos, se señala que los

hombres generalmente son víctimas directas porque se ven forzados a salir de sus lugares de origen por la amenaza de la presencia de los grupos armados ilícitos, son reclutados forzosamente, son golpeados, "desaparecen", son torturados y/o asesinados; en tanto que las mujeres son consideradas víctimas indirectas. El método de intimidación de la población civil usado frecuentemente por los grupos armados ilícitos, no solamente en Colombia, sino en muchas partes del mundo, tiene como propósito violar el cuerpo femenino y su sexualidad como una manera de llegar también a la población masculina, ya que la mujer es vista como la esposa, hermana o hija de ésta. En conclusión, el método usado para intimidar a la población difiere según el género de la víctima.

También la violencia sexual perpetrada por todos los actores armados contra las mujeres en los conflictos es muchas veces invisibilizada, y la violación tiende a ser vista como un acto privado, es decir, este crimen de guerra es negado como tal¹¹. En ocasiones, la violencia sexual implica además una doble violación de la mujer, no solo por la violación sexual, sino también por el embarazo no deseado y/o el contagio de alguna enfermedad de transmisión sexual, constituyendo así no sólo una violación del propio cuerpo sino además, una violación de los derechos reproductivos de

10 Meertens, Donny & Segura Escobar, Nora, *Las rutas del género en el desplazamiento forzado*, Revista Javeriana, junio de 1997. Meertens, Donny, *El futuro nostálgico: desplazamiento, terror y género*, Revista Colombiana de Antropología, vol. 36, enero-diciembre 2000; *Encrucijadas Urbanas, Población desplazada en Bogotá y Soacha: una mirada diferenciada por género*, ACNUR, Bogotá 2002. Segura Escobar, Nora, *Desplazamiento en Colombia: perspectivas de género*, Revista Foro, junio 1998. Coomaraswamy, Radhika, *Integration of the human rights of women and the gender perspective. Violence against women, Mission to Colombia, 1- 7 November 2001*.

11 *Mesa Mujer y Conflicto Armado, III Informe 2002*

la mujer, de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario. Las sobrevivientes de estas violaciones quedan tanto con huellas mentales como físicas, producto de estos actos criminales.

Para concluir, es principalmente el hombre el considerado como la víctima directa del conflicto por su vínculo con la esfera pública y el trabajo productivo que ejerce en su lugar de origen, mientras que la violencia contra las mujeres suele asociarse más bien a sus relaciones afectivas con hombres combatientes o por su mera pertenencia a una sociedad.

Como consecuencia de la forma en que la violencia afecta diferencialmente a mujeres y hombres, las mujeres muchas veces se quedan solas con la responsabilidad de sus hijos. Para los hombres desplazados el escenario de la huida se centra en las amenazas, mientras que para la mayoría de la población femenina desplazada lo ha sido el asesinato o desaparición de su esposo, compañero o familiar, lo cual implica la frecuente viudez como consecuencia del desplazamiento. El desarraigo significa el rompimiento de las relaciones cercanas de las mujeres; la pérdida de sus esposos y la ruptura del tejido social en el lugar de origen, relaciones que han constituido las bases de su vida cotidiana y de su trabajo reproductivo. Así, las mujeres se ven más afectadas por el factor del desarraigo que impone el desplazamiento.

4.3 Reconstrucción de proyectos de vida¹²

En lo privado, tanto las estadísticas como la experiencia demuestran que el desarraigo impone nuevas esquemas familiares porque tanto los roles de las mujeres como de los hombres se ven transformados. En muchas ocasiones la mujer desplazada tiene que asumir el liderazgo de la familia, principalmente por la desaparición, muerte o abandono del hombre, antes o después del desplazamiento, lo cual representa una responsabilidad adicional para ella. También tiende a asumir el papel de proveedora familiar, por la ausencia del hombre o por una mayor dificultad de éste para encontrar un trabajo, ya que hay una menor demanda laboral de las habilidades del hombre campesino en un contexto urbano, mientras que la permanencia del papel doméstico y reproductivo de la mujer le da una mayor flexibilidad para encontrar un trabajo, por ejemplo como empleada en una casa urbana. Estos papeles tradicionales de la mujer le pueden representar una seguridad psicológica al asegurarle que podrá seguir con lo que le es familiar y conocido.

Por otro lado, los cambios intrafamiliares pueden tener implicaciones negativas. El cambio del rol de proveedor del hombre y la precaria situación económica pueden provocar el abandono de la familia, incremento en la violencia intrafamiliar, depresiones por cambio en los roles

¹² Marandot, Elodie, *Guidelines for the integration of a gender equality and empowerment perspective into the design and implementation of IQM projects in a context of internal displacement, Gender and Internal Displacement: An Empowerment Perspective*, Geneva, November 2002.



▲ Atención a población desplazada en la RSS en Norte de Santander

intrafamiliares, aumento de la carga de trabajo de la mujer afectando, en mayor medida a las mujeres y los menores de edad. Por lo tanto, es crucial aplicar medidas para brindar protección frente a esta vulnerabilidad. En Colombia es de suma importancia prestar servicios en salud y en atención psicosocial tanto a mujeres como a hombres, "cuyos vínculos sociales se ven profundamente afectados por el miedo, el desarraigo, el duelo no asumido, la desorientación hacia su propio proyecto de vida y una paralizante desconfianza hacia el entorno social"¹³ También, en caso del abandono del hombre, la familia encabezada por una mujer puede correr un mayor riesgo de caer en la pobreza, igual que la falta de la protección tradicional del hombre las expone más a ciertas violaciones de los derechos humanos. En esta situación las mujeres desplazadas también puedan ser más expuestas al riesgo de la prostitución como estrategia de supervivencia, así como a otras formas de explotación sexual y no sexual. Por consiguiente, el

acceso a orientación y servicios de salud sexual y reproductiva cobra la mayor importancia en este contexto, tanto para mujeres como para hombres.

El cambio de esquemas intrafamiliares está estrechamente asociado con los cambios en las relaciones públicas. Generalmente, antes del desplazamiento principalmente es el hombre quien maneja la interacción con los espacios públicos e institucionales, mientras que la mujer interactúa más bien en espacios privados. Después del desplazamiento, las necesidades obligan a las mujeres a dirigirse a los espacios públicos, principalmente para buscar ayuda para la resolución de las necesidades de sus familias. Sin embargo, esto no es una generalidad ya que en ocasiones son los hombres que prefieren buscar ayuda en las instituciones públicas, mientras que las mujeres buscan ayuda a través de redes sociales e interpersonales y en los espacios informales; y en otras son las mujeres quienes piden apoyo institucional, mientras que el hombre dice no querer "bajarse" a mendigar frente a las autoridades o cree que será más fácil para una mujer conseguir apoyo.

Un importante impedimento en la búsqueda de soluciones o la recepción de apoyo institucional es la falta de documentos de identidad, principalmente entre las mujeres y los niños y niñas. En el área rural es menos común la práctica de registro civil, ya sea por falta de sensibilización sobre los beneficios que se pueden adquirir a través de un documento

13 Meertens, Danny, *Encrucijadas Urbanas*, AQUR, Bogotá, 2002.

de identidad, o sea por falta de acceso a las autoridades responsables del registro. Una vez en la ciudad, y frente a la necesidad de interactuar con una institución pública, se obstaculiza cualquier trámite por la falta de ésta documentación.

Otra dificultad que tienden a enfrentar las mujeres en el espacio público es el desconocimiento general sobre sus propios derechos como desplazadas y como mujeres, debido a su poca educación y formación; a la falta de personal especializado y sensibilizado a las necesidades específicas de las mujeres en las instituciones públicas y privadas que apoyan a la población desplazada; y a la discriminación y estigmatización que sufren como desplazadas y mujeres.¹⁴



▲ Campaña de registro en Valle

Así, la perspectiva de género nos permite ver aspectos importantes para poder responder a las necesidades reales de las comunidades desplazadas y receptoras. Una sensibilización hacia una participación



▲ Mujeres y niños desplazados lavando en el río en Chocó

mayor y equitativa de las mujeres cabezas de hogar en las actividades, además implica tener acceso a cuidado para sus hijos, de tal forma que la participación de ellas puede depender de que haya una guardería o centro de cuidado. Como se ha señalado, la carga del trabajo doméstico tiende a aumentar en situaciones de desplazamiento, por lo cual es importante asegurar que las necesidades prácticas tales como facilidades para cocinar, el acceso al agua y el acceso al mercado estén satisfechas para facilitar las tareas cotidianas y eliminar la cantidad de tiempo dedicado a este trabajo. Así, puede ser de importancia promover proyectos dirigidos a satisfacer estas necesidades. También el viaje y/ o el transporte puede ser un problema para la participación de mujeres desplazadas en los proyectos, por lo que se hace necesario facilitar un transporte seguro para llegar al lugar del proyecto.

En conclusión, se podría decir que, generalmente, mientras las mujeres son más vulnerables en el momento del desarrai-

14 Grupo Temático de Desplazamiento del Sistema de Naciones Unidas en Colombia: «Estado de situación del desplazamiento». Enero a diciembre de 2001, Colombia

go, los hombres lo son en los momentos de reconstrucción. Además, aunque los cambios en los roles y las relaciones pueden ser traumáticos y crear más responsabilidades y cargas, también pueden significar un rompimiento de roles tradicionales dañinos para la mujer

Adicionalmente, puede significar una oportunidad para su empoderamiento y la promoción de la equidad entre los géneros, si son encauzados hacia tal objetivo, lo cual debería ser una de las estrategias básicas para organizaciones que trabajan con poblaciones afectadas por el desplazamiento interno forzado. Por ejemplo, la pobreza y la poca participación en la toma de decisiones por parte de las mujeres desplazadas son factores cruciales de su vulnerabilidad, y por lo tanto es preciso dirigir esfuerzos para que esta población sea involucrada en las decisiones que les afectan su vida y eliminar así la discriminación contra las mujeres en estos procesos. También es clave la estabilización socioeconómica para lograr su participación, igual que el apoyo a organizaciones de mujeres desplazadas. De igual manera es importante asegurar el acceso a servicios de salud para las mujeres, teniendo en



▲ *Habere entre mujeres cosiendo*

cuenta su salud sexual y reproductiva, así como la necesidad de atención psicosocial, especialmente a las mujeres víctimas de la violencia sexual dentro del conflicto. Finalmente, es importante tener en cuenta para la protección y asistencia de la población desplazada la triple discriminación que sufren las mujeres indígenas y las mujeres afrocolombianas por su etnia, sexo y condición de desplazadas.

5. Lineamientos generales para la integración del enfoque de género en proyectos concretos

Basándose en la información presentada en los capítulos anteriores, a continuación se formulan unas preguntas que deben ser tenidas en cuenta a lo largo del proceso del proyecto, tanto en la planificación como en la implementación y la evaluación, dentro del marco de la ficha de proyecto utilizada por la OIM en Colombia, la cual puede ser aplicada en cualquier proceso de formulación de proyectos. La OIM reconoce que muchos profesionales que trabajan en el campo de atención a población desplazada ya tienen cierta sensibilidad hacia la perspectiva de género, por lo cual el objetivo es visibilizar y sistematizar esta perspectiva para así poder garantizar un mejor enfoque de género en los proyectos y posibilitar la equidad y la calidad de vida en la población meta.

5.1 Generales

Un proyecto con perspectiva de género implica que en todas las fases del mismo se tengan en cuenta las necesidades y potencialidades diferenciales de mujeres y hombres para participar en él. Esto significa que el proyecto puede involucrar tanto a hombres y mujeres, o en algunos casos, involu-

crar solamente a las mujeres. El tener en cuenta el género facilita identificar cuáles pueden ser las acciones positivas (también conocidas como discriminación positiva) que se deben tomar para cerrar las brechas de desigualdades que generalmente existen entre mujeres y hombres, y con ello promover la igualdad de oportunidades en el acceso, control y distribución de los recursos y beneficios del proyecto para todos y todas. Por lo tanto es importante tener en cuenta y de forma general, durante todo el proceso de proyecto si se trata de un proyecto dedicado exclusivamente a las mujeres, o si es un proyecto integrado con enfoque de género.

Una de las lecciones aprendidas de muchas experiencias es que los hombres necesitan ser sensibilizados sobre el tema de género en todos los niveles, particularmente cuando tienen bajo su responsabilidad la formulación de políticas o la toma de decisiones, puesto que cambiar las prácticas de las mujeres no necesariamente implica cambiar la ideología de género dominante y las actitudes masculinas. Además, los hombres pueden resentir y sentirse frustrados por la insistencia de las agencias internacionales de

priorizar a las mujeres. El desplazamiento por lo general ha contribuido a erosionar su papel como generadores de ingresos y jefes de hogar, y esta pérdida de status puede causar depresión y frustración.



▲ Hombres y mujeres desplazados recibiendo información

Por lo tanto, es necesario que las agencias internacionales se aboquen a este problema contribuyan a que los hombres puedan hacer la transición hacia una masculinidad más igualitaria. Lo anterior muchas veces implica que se debe propiciar la participación de los hombres en las reuniones de mujeres sobre los temas de género. En las Comunidades de Paz¹⁵ en Colombia, la sensibilización de los hombres sobre temas de género tuvo como resultado que los hombres empezaran a ayudar a sus compañeras en los trabajos domésticos y a reconocer la importancia de incluir a las mujeres en las decisiones de la comunidad¹⁶.

Efectivamente, una de las características sobresalientes del desplazamiento interno es la forma en que se altera la división del trabajo según género. Si bien apenas el 12% de los esposos informó haber participado en el trabajo doméstico antes del desplazamiento, 36% de ellos lo hacen luego del desplazamiento¹⁷. La importancia que las mujeres le atribuyen al aseguramiento del bienestar de la familia y la cohesión de la comunidad, a veces percibida como una amenaza por los hombres, es una fuente de admiración y consideración por parte de sus compañeros. Las mujeres de "Merquemos Juntos"¹⁸ cuentan que sus esposos las ayudan con el proyecto y hablan sobre ellas con sus amigos, resaltando la importancia y la dificultad del trabajo en un área tan difícil.

La visibilidad del trabajo de las mujeres es un aspecto central. Una mujer del proyecto de vivienda de la Organización Feminina Popular (OFFP) apoyado por el programa de OIM/USAID explica: "antes, mi esposo llegaba cansado del trabajo y no reconocía el trabajo que yo hacía. Ahora, con el proyecto de vivienda, ellos reconocen que trabajamos duro construyendo la vivienda y han empezado a ayudarnos con el trabajo doméstico". Las mujeres de la tienda cooperativa de San Pablo, en el departamento de Santander, comparten esta explicación: "los hombres entienden que tienen que ayudarnos con el trabajo doméstico para que podamos trabajar en la tienda". El cambio parece

15 Grupos de personas a nivel regional que se dedican a la promoción y defensa de las actividades en pro de la paz.

16 Elodie Marandé, *op. cit.* p.21

17 Meertens, 2001

18 Es una asociación de desarrollo comunitario constituida por mujeres cabeza de hogar de comunidades desplazadas y vulnerables, localizada en Barrancabermeja, Santander.

haber sido provocado por el reconocimiento del valor del trabajo de las mujeres en la esfera pública, donde las mujeres son vistas como socias. (...) Las mujeres entienden que obtendrán más apoyo de sus esposos si ellos ven la importancia del proyecto. Las mujeres de la tienda cooperativa de San Pablo escogieron este proyecto porque complementaba la actividad de sus esposos y la de los hombres de la comunidad, quienes trabajaban en la producción de palma africana.

La dimensión comunitaria del proyecto también es importante. En el proyecto de vivienda OIM/USAID-OPF, una de las mujeres afirmó que el reconocimiento de su trabajo contribuyó al cambio de actitud de los hombres hacia la OPF: "antes los hombres no querían que sus esposas vinieran a la OPF. Tenían temores. Pero ahora ellos ven que la comunidad se organizó y que se beneficia con el trabajo de las mujeres, por eso han cambiado de opinión." Este reconocimiento parece haber contribuido a aumentar el acceso y la participación de las mujeres en las actividades. También favorece una participación más equitativa en el proceso de toma de decisiones dentro de la familia. Las mujeres de San Pablo afirman: "ahora estamos tomando más decisiones juntos. Nos necesitamos mutuamente". Como lo demuestra el caso de una mayor participación de los hombres en las labores domésticas, las normas sobre la masculinidad parecen volverse menos rígidas en un contexto de desplazamiento interno forzado. Presionados por una racionalidad económica, los hombres pueden llevar a cabo trabajos generalmente asociados con las mujeres. En uno de los proyectos de "Luz y Vida", en Bucaramanga, los hombres han estado par-

ticipando en la fabricación de bolsas. Ello ha implicado el aprendizaje y práctica de oficios tradicionalmente identificados como femeninos, tales como la costura y el bordado. Según un funcionario de COMPROMISO, la ONG a cargo del proyecto con apoyo de OIM/USAID, al principio los hombres se sentían avergonzados de realizar estos trabajos y ocultaban su actividad. Otros hombres de la comunidad los veían como si estuvieran perdiendo su identidad y status. Con el transcurso del tiempo y con la participación de un mayor número de hombres en estas actividades, se volvió normal. Ahora, los hombres que trabajan con las bolsas se sienten orgullosos de su trabajo.¹⁹

Sin embargo, los hombres desplazados también pueden percibir los proyectos de asistencia y desarrollo como un reto a su masculinidad, auto-estima y rol de proveedor. Este sentimiento de frustración puede traducirse en un aumento de la violencia contra las mujeres.²⁰

Puesto que el desplazamiento interno forzado tiene efectos diferenciales sobre hombres y mujeres, y como consecuencia de ello se presentan cambios en roles de género, tanto de hombres como de mujeres, es necesario contextualizar el ciclo de proyecto (identificación, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación), teniendo en cuenta estas transformaciones y las consecuencias que de ellas se derivan en términos de la asunción de nuevos roles y responsabilidades en lo público y en lo privado, especial-

¹⁹ Elodie Marandier, *op. cit.*, pp.43-44.

²⁰ *Ibidem*, p.17.



▲ *Hambre ayudando al cuidado de los niños*

mente por parte de las mujeres y las niñas. Así mismo, deben tenerse presentes necesidades especiales referidas a los riesgos incrementados de las diversas formas de violencia de género (violencia sexual, violencia doméstica) y aquellas relacionadas con el apoyo requerido para la realización de las labores domésticas y el cuidado de los hijos e hijas (facilidades de cuidado que permitan una participación activa de las mujeres y niñas en las actividades de los proyectos).

Uno de los obstáculos más grandes en todas las fases del proceso de proyecto es la falta de información, tanto cuantitativa como cualitativa, desagregada por sexo y grupos de edad que pueda servir como base para la toma de decisiones, igual como para la evaluación del impacto del proyecto, por ejemplo. Consecuentemente, hay que hacer esfuerzos para conseguir y/o generar información con tales características para: en la fase de formulación y planificación poder identificar las necesidades prácticas e intereses estratégicos tanto de los hombres como de las

mujeres; en la fase de implementación poder definir la participación por sexo; y en la fase de evaluación poder ver los cambios y el impacto de las actividades ejecutadas. La consecución de la información debe ser un proceso permanente, apoyado en diversas formas que se nutren entre sí: la observación de la población con la cual se pretende trabajar, tratando de establecer cuáles son las actividades que desarrollan mujeres y hombres, con cuáles recursos cuentan (si los tienen), quiénes los tienen; realizar encuestas sencillas haciendo visitas a los domicilios de la población desplazada para establecer la conformación y número de miembros del hogar; establecer un registro sobre el número de familias con jefatura femenina, masculina, mujeres y hombres mayores solos, menores no acompañados; acudir a instituciones y/o personas que puedan tener información pertinente sobre las condiciones de la población, etc.

Un tema que surge con frecuencia es el relacionado con la alternativa de trabajar con grupos mixtos (hombres y mujeres) o con grupos de sólo mujeres. La experiencia en diversos lugares señala que no hay una regla única y que la decisión depende de las condiciones concretas de la población y del análisis que se haga sobre la forma más eficaz de lograr los objetivos relacionados con promover la igualdad en las condiciones de acceso a recursos, servicios y oportunidades para mujeres y hombres, partiendo de la visibilización de las diferencias que existen entre hombres y mujeres en el contexto específico. Por ejemplo, en Indonesia, la OIM tuvo que implementar cursos de capacitación separados para

mujeres y hombres, respetando la cultura musulmana de los beneficiarios para asegurar la participación de las mujeres. Las actividades separadas aseguran la participación de las mujeres. De igual manera, el proyecto de prevención de HIV/SIDA en Sierra Leona trabaja con grupos separados de hombres y mujeres puesto que ninguno de los dos quiere discutir los temas sexuales en forma conjunta.

En algunos casos, el trabajo con proyectos de sólo mujeres puede ser útil para reforzar aspectos de bienestar, acceso a recursos y concientización. La experiencia de OIM en diferentes países ilustra algunos aspectos positivos al respecto. En Afganistán, se apoyó el trabajo de ONGs de mujeres para que éstas capacitaran a las mujeres a través de cursos de manejo gerencial, capacitación para el empleo y alfabetización. En Azerbaijan, se decidió que los proyectos de mujeres eran la forma más efectiva de apoyar la capacitación de las mujeres rurales y de incidir en la situación de pobreza, de tal forma que se apoyó la creación de dos cooperativas manejadas por mujeres en Nakhitchevan. De igual manera, la experiencia de OIM permite afirmar que la dedicación de las mujeres a determinadas actividades y la conformación de grupos femeninos puede contribuir a incrementar la participación de las mujeres desplazadas. Es el caso del Programa de Desarrollo Comunitario y Microcrédito de Nakhitchevan en Baku, donde se conformaron 35 grupos de mujeres desplazadas, para los cuales el Programa ofrece un medio de expresión

a nivel de la comunidad y de la región, además de poder participar en las reuniones comunales con voz propia.

No obstante, estos grupos femeninos pueden ser nocivos para lograr la igualdad de género cuando reproducen prácticas tradicionales que refuerzan las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y la discriminación de las mujeres. Esta ambivalencia sobre las bondades de trabajar solamente con grupos o proyectos para mujeres pone de manifiesto la importancia de contextualizar los proyectos mediante un análisis completo de la situación, el cual incluya aspectos demográficos, socio-culturales y las relaciones entre los géneros.²¹

Por último, tanto internacionalmente como en Colombia existen varios marcos normativos y legales²² que motivan y obligan a diferenciar las intervenciones dirigidos principalmente a población refugiada internacionalmente, pero también a población desplazada internamente. Estas normas contemplan no solamente la diferenciación por género, sino también por edad, por contextos urbanos o rurales y por etnias, pero desafortunadamente en la práctica se ha visto una brecha entre las intenciones y la realidad relacionada a la implementación de las normas. Esto su-

²¹ Elodie Marandet, *op.cit.* pp.48-51.

²² Principios Rectores de los Desplazamientos Internos. ACNUR Defensoría del Pueblo, Bogotá, 1999; Ley 387 de 1997 por la cual se toman Medidas para la Prevención del Desplazamiento Forzado, la atención, protección y estabilización socioeconómica de los desplazados internos por la violencia en la República de Colombia; ACNUR Red de Solidaridad Social, Bogotá, 1999, entre otros.

giere que es importante entender que además de tener acceso a guías, manuales u otras herramientas para la integración de una perspectiva de género, se trata de conseguir un cambio en la forma en cómo se percibe y analiza la realidad. Es decir, no basta con tener a disposición diferentes instrumentos para tal objetivo, si no se tiene una mentalidad flexible y abierta al cambio.

5.2 Fase 1: Identificación del problema y formulación del proyecto

Las siguientes recomendaciones son útiles para integrar la perspectiva de género en el proceso de identificación del problema y la formulación del proyecto. Es claro que el proyecto puede responder a diferentes etapas de la situación de desplazamiento interno forzado (atención de emergencia,

estabilización, retorno, reasentamiento), o a diferentes tipos de actividades (seguridad alimentaria, generación de ingresos, educación, vivienda e infraestructura, salud). Es decir, se determinan los puntos clave que deben ser tomados en cuenta en el proyecto para responder a las diferencias entre mujeres y hombres y para aportar a una mayor equidad entre ellos. En general es importante tener en cuenta el adecuado uso del lenguaje para no propagar conceptos y prejuicios erróneos sobre la mujer y el hombre y así aportar al rompimiento de paradigmas dañinos.

El siguiente esquema contiene los diferentes ítems que deberán tenerse en cuenta como mínimo en la identificación del problema y la formulación de un proyecto; así como los fines que se buscan con ellos y las preguntas que deben hacerse para poder cumplir con los fines propuestos.

Esquema de integración del enfoque de género en la fase de identificación del problema y formulación del proyecto		
Ítem	Fin	Preguntas
Antecedentes y justificación	<ul style="list-style-type: none"> Definir si la problemática identificada afecta igualmente a las mujeres como a los hombres. Definir las necesidades prácticas relacionadas con las condiciones de vida y los intereses estratégicos de las mujeres y de los hombres. Identificar los roles (reproductivo, productivo y comunitario/ político) de género y la división de trabajo de la población participante y analizar los factores que influyen en esta estructura. Definir los obstáculos que existen y los potenciales con que se cuenta para lograr la participación equitativa de las mujeres y los hombres en los espacios públicos y privados. 	<p>¿La problemática identificada afecta a las mujeres y los hombres de igual manera?</p> <p>¿Cuáles son las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de los hombres y las mujeres, respectivamente?</p> <p>¿Quién hace qué?</p> <p>¿Cómo organizan su tiempo las mujeres y cómo lo hacen los hombres?</p> <p>¿Qué implicaciones para el proyecto tiene esta división del trabajo?</p> <p>¿Cómo se expresa la participación de las mujeres y los hombres en el espacio público y privado, respectivamente?</p> <p>¿Por qué, si es así, hay una participación inequitativa entre mujeres y hombres en el espacio privado y/o público?</p>

Item	Fin	Preguntas
Descripción del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> Proponer soluciones que promueven una participación equitativa de las mujeres y los hombres y que satisfacen las necesidades prácticas e intereses estratégicos de ambos sexos. 	<p>¿Cómo se propone solucionar el problema planteado y a través de qué mecanismos y medidas?</p> <p>¿Los mecanismos y medidas propuestos ofrecen soluciones tanto para los hombres como las mujeres o hay que diferenciarlos?</p>
Objetivo general y objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Formular objetivos y buscar efectos a corto, mediano y largo plazo, que no solamente mejoren las condiciones de vida de la población, sino también la posición social de la mujer con relación al hombre, tanto en el espacio privado como público. 	<p>¿Qué es lo que realmente queremos lograr con el proyecto y en qué tiempo?</p> <p>¿Satisfacer las necesidades e intereses de quién?</p>
Resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"> Reformular el objetivo en términos medibles. Identificar indicadores²³ que permitan hacer un seguimiento y la evaluación del impacto del desarrollo del proyecto tanto sobre las mujeres como los hombres. 	<p>Entre los resultados del proyecto; ¿cuáles son los que responden y miden directamente a las necesidades e intereses de las mujeres y cuáles son los que responden a las necesidades e intereses de los hombres?</p>
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> Definir las actividades que permiten alcanzar el objetivo establecido. 	<p>¿Qué actividades se podrían incorporar al proyecto dentro de su objetivo para responder a las necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera diferencial?</p> <p>¿Cómo participan las mujeres y los hombres en los diferentes ámbitos de interacción?</p> <p>¿Cuáles actividades relacionadas con el objetivo del proyecto realizan las mujeres y cuáles los hombres?</p> <p>¿Con qué recursos cuentan las mujeres y los hombres para el desempeño de sus actividades?</p> <p>¿Es necesario ejecutar actividades especiales para que tanto los hombres como las mujeres puedan participar equitativamente, como por ejemplo garantizar el cuidado de los niños y niñas?</p>

23 Véase sección 5.4 «Fase 3: Evaluación»

Item	Fin	Preguntas
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> Definir las actividades que permiten alcanzar el objetivo establecido. 	<p>¿Para garantizar el acceso y el control de ciertos beneficios, son necesarias acciones especiales como p.ej. la titulación en nombre de la mujer o dar el cupo de alimentación a la mujer?</p> <p>Para alcanzar los objetivos estipulados; ¿Hay que crear proyectos productivos específicos para las mujeres o crear o fortalecer especialmente a las diferentes expresiones organizativas de las mujeres?</p> <p>¿Qué estereotipos existen, si existen, sobre la participación de las mujeres y de los hombres en cada ámbito de interacción?</p> <p>¿Qué efectos sobre la vida de las mujeres y hombres, así como sobre el bienestar de la comunidad tienen las actividades?</p> <p>¿Es posible aumentar el acceso y el control, por parte de las mujeres, de los recursos en la esfera reproductiva, productiva y/o comunitaria/ política, a través del proyecto?</p>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Asignar recursos suficientes para llevar a cabo las actividades propuestas. 	<p>¿Qué recursos provee el proyecto y a quién?</p> <p>¿Quién y cómo se beneficia de los recursos que provee el proyecto?</p> <p>¿Quién toma las decisiones con respecto a los recursos y los beneficios que provee el proyecto? ¿Qué inequidades hay entre las mujeres y los hombres, con respecto al acceso y control de los recursos y beneficios?</p>

También puede hacerse visible la perspectiva de género utilizando el siguiente esquema para las diferentes etapas de formulación y planificación del proyecto (antecedentes, justificación, objetivos, resultados esperados y actividades):

Temática (Ejemplos)	Características diferentes (≠) e iguales (=)	Descripción del impacto o las características (Ejemplos)
Antecedentes: ¿Razones del desplazamiento?	<p>≠</p> <p>=</p>	<ul style="list-style-type: none"> El hombre sale por amenaza directa y la mujer por el asesinato del esposo. La mujer y el hombre salen por la amenaza del reclutamiento forzoso del hijo/hija

Temática (Ejemplos)	Características diferentes (≠) e iguales (=)	Descripción del impacto o las características (Ejemplos)
Antecedentes o justificación: ¿Quién asume el papel del proveedor y el control del ingreso familiar?	≠	<ul style="list-style-type: none"> • Si el hombre ha sido asesinado, ha desaparecido o ha abandonado la familia, la mujer asume el papel de proveedor familiar y controla el ingreso familiar; pero si el hombre queda, aunque la mujer tenga que asumir el papel de proveedor, el hombre es quien controla el uso del ingreso familiar.
Justificación: ¿Cómo les ha afectado el desplazamiento la salud?	≠	<ul style="list-style-type: none"> • Los hombres sufren más lesiones físicas y la mujer es más afectada en su estado emocional y salud reproductiva.
Objetivo: Hemos visto que hay una mayor deserción escolar entre los muchachos que entre las muchachas, entonces ¿Debería el objetivo ser diferenciado?	≠	<ul style="list-style-type: none"> • Hay que trabajar más las causas de deserción escolar de los muchachos que las de las muchachas.
Actividades: En el tema de salud sexual y reproductiva; ¿Hablan tanto los hombres como las mujeres?	≠	<ul style="list-style-type: none"> • Si la respuesta es que uno de los grupos hablan más y que el otro no se atreve expresarse, tal vez sería mejor tener actividades separadas para alcanzar el objetivo.

En el Anexo 1 "Guías para la integración de una perspectiva de equidad de género y empoderamiento en el diseño e implementación de proyectos de OIM en el contexto del desplazamiento interno", se encuentran recomendaciones que complementan las acá anotadas. El Anexo 2 «Indicadores», facilita la identificación de la información cuantitativa que se requiere tener en cuenta en los temas de salud, educación, estructura social y vivienda, generación de ingresos, y fortalecimiento

institucional y comunitario; y ofrece criterios para tener en cuenta la perspectiva de género a lo largo del ciclo de los proyectos.

5.3 Fase 2: Implementación, seguimiento y monitoreo

Las siguientes pautas deben ser tenidas en cuenta durante toda la fase de implementación, seguimiento y monitoreo.

Item	Fin	Preguntas
Satisfacción de necesidades prácticas (relacionadas con las condiciones de vida) e intereses estratégicos (relacionados con la posición en el grupo y/o comunidad)	<ul style="list-style-type: none"> • Crear mecanismos para que las mujeres discutan y definan los intereses estratégicos relacionados con su posición en las relaciones de género y en la comunidad y para que exploren las alternativas de transformación de dichas relaciones. 	<p>En la fase de la concepción del proyecto; ¿se han incluido las necesidades y los intereses de las mujeres, bien mediante consulta directa; o mediante consulta de especialistas locales en materia de género; o mediante una documentación que recoja los puntos de vista de las mujeres?</p> <p>¿Cómo ampliaría las opciones de desarrollo personal de las mujeres y de los hombres?</p> <p>¿Se está cumpliendo la satisfacción de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos identificados en la concepción y planificación del proyecto, tanto para las mujeres como para los hombres?</p>
Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Crear y aplicar mecanismos de participación con el objeto de involucrar tanto a las mujeres como a los hombres, como directos protagonistas en la toma de decisiones que les afectan dentro del desarrollo del proyecto. 	<p>¿Existen algunas tradiciones culturales o tabúes que obstaculizan la participación activa de las mujeres?</p> <p>¿Si no se ha logrado una participación equitativa, existen espacios alternativos o informales para fomentar la participación de las mujeres, o de los hombres?</p> <p>¿Participan las mujeres del grupo destinatario activamente en la realización del proyecto?</p> <p>¿Cómo lograr una mayor participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones relacionadas con el proyecto?</p> <p>¿Qué disposiciones existen para seguir y evaluar la naturaleza y la calidad de la integración y de la participación de las mujeres y los hombres en los objetivos, resultados y medios del proyecto?</p> <p>¿Se han identificado los obstáculos a la participación de las mujeres en el proyecto y se han establecido condiciones (incluidas las financieras) que favorezcan su participación?</p>

El Anexo 1 contiene indicaciones importantes para la implementación, seguimiento y monitoreo del proyecto, especialmente las que se encuentran en el numeral III.

5.4 Fase 3: Evaluación

En general, la evaluación se propone establecer en qué medida las necesidades prácticas y estratégicas, dependiendo del plazo



▲ *Marcha 8 de marzo. Empoderamiento de la mujer.*

del proyecto, han sido satisfechas tanto para las mujeres como los hombres y cómo se ha logrado; si las relaciones entre las mujeres y los hombres han cambiado y consecuentemente, si ha aumentado la equidad entre los mismos. Esto se puede evaluar a través de responder las mismas preguntas propuestas para las fases anteriores y ver el cambio en las respuestas; y/o ver los cambios en los indicadores cuantitativos, dependiendo de la categoría de proyecto (salud, infraestructura, participación comunitaria, etc.).

Al medir el impacto del proyecto tanto en los hombres como en las mujeres, es impor-

tante tener en cuenta el contexto general y diferenciado por sexo de cada variable. Por ejemplo, el impacto de un proyecto de alfabetización no sólo depende de la participación de las mujeres en éste, sino de las cifras de analfabetismo en la población general diferenciadas por sexo. Es decir, si el analfabetismo es mayor entre las mujeres es evidente que la participación de mujeres en el proyecto debería ser mayor, pero si el porcentaje de analfabetismo entre los hombres es mayor, el proyecto debería estar fomentando su participación y consecuentemente la baja participación de las mujeres en el proyecto no implica una inequidad de género. Esto se entiende en su concepción real como una verdadera perspectiva de género.

Para la evaluación cuantitativa de los proyectos, en el Anexo 2 encontrarán ejemplos de algunos indicadores para la medición de la perspectiva de género en diferentes temáticas incluidas en el programa de post - emergencia de atención a población desplazada y comunidades receptoras.

6. Recomendaciones por regiones y para el seguimiento

En este capítulo se presentan las recomendaciones que surgieron a partir del trabajo realizado en los nueve talleres regionales con el propósito de validar el documento lineamientos orientadores para la promoción de una perspectiva de género en el trabajo con poblaciones afectadas por el desplazamiento interno forzado. Con ello se busca facilitar una mayor comprensión de las condiciones propias de las regiones y de la población desplazada en ellas para poder responder adecuadamente a sus necesidades teniendo en cuenta la perspectiva de género.

6.1 Lecciones aprendidas generales

- Se nota una mayor sensibilidad y apertura frente a la perspectiva de género entre los y las funcionarios de la OIM y sus contrapartes y con el interés recién despertado, ellos mismos han solicitado más información y capacitación al respecto creando así un "círculo positivo".
- Es esencial el apoyo de la jefatura dentro de las organizaciones y su visto bueno para que los y las funcionarios puedan dedicar parte de su tiempo al fortalecimiento de la perspectiva de género y que sientan que el fortalecimiento de la perspectiva de género es de interés estratégico para la organización.
- Es importante contar con información estadística e investigaciones cualitativas y cuantitativas como respaldo en el trabajo de promoción de la perspectiva de género, es decir, que hace falta información que muestre su importancia y los costos sociales y económicos que puedan ser el resultado de no trabajar con una perspectiva de género.
- Es de enorme apoyo poder contar con instrumentos prácticos (formatos, registros, indicadores, guías) que facilitan el trabajo con una perspectiva de género.
- Todavía existe una confusión en relación con el concepto de perspectiva de género y proyectos con mujeres, algo que crea resistencia, principalmente entre los hombres.
- En general, todavía existe cierta resistencia contra el trabajo con las mujeres o con la perspectiva de género

en la sociedad colombiana y muchos ciudadanos y ciudadanas entre la población beneficiaria de la OIM sigue repitiendo roles tradicionales que pueden ser dañinos para la mujer, en particular.

6.2 Talleres regionales

6.2.1 Florencia, departamento de Caquetá²⁴

Ejes de la discusión y del desarrollo del taller:

- Para este grupo el tema de masculinidades y de hombres resultó crucial para el desarrollo del taller, lo cual está en directa relación con el supuesto (y experiencias anteriores frente al tema) que traían como grupo y como personas de que hablar de género era limitarse a las mujeres, o que era un asunto “feminista”. Les pareció muy importante poder referirse a los hombres y a las relaciones de hombres y mujeres desde la perspectiva de género. Asunto que se fue aclarando a lo largo del taller, tanto en los comentarios dentro de las actividades como por fuera de ellas.

Esto les permitió darse cuenta de las implicaciones que pueden tener y han tenido los proyectos para hombres y mujeres, pues en su análisis se hizo evidente que al no tener en cuenta el análisis de género se contribuye a mantener relaciones de sumisión y discriminación sin tener conciencia de ello. Ahora tienen conciencia del papel que juega el género en los proyec-

tos y visto así la integración de la perspectiva de género se vuelve un asunto de responsabilidad profesional.

Vale la pena mencionar que se hizo una breve reflexión sobre el papel de las mujeres en lo público, cómo acceden y qué hacen, como trabajadoras donde están, quién toma decisiones. Esto fue producto de algunos comentarios e inquietudes ya que la mayoría de las asistentes al taller eran mujeres y casi todas trabajadoras sociales, y haciendo notar el hecho de que donde hay muchas trabajadoras no significa que ellas decidan y mucho menos que tengan una perspectiva de género. Las mujeres mencionaron sus contradicciones frente al tema visto como un asunto privado y visto como un asunto de trabajo, los hombres se rieron e hicieron algunas alusiones rápidas sin negar su propia contradicción al respecto.

Situaciones que resaltan de la población desplazada:

- En los hombres su poca capacidad de adaptación, el que tengan menos condiciones como hombres y dentro de los estereotipos masculinos de asumir las nuevas condiciones producto del desplazamiento.

²⁴ En Caquetá participaron: Cámara de Comercio, Banco Inmobiliario, Fundación Esawa, COMFACA, Secretaría de Salud Municipal, Diócesis de Florencia, Ciudadela Educativa Siglo XXI, Picachos, Ciudadela Educativa Siglo XXI, Fundacaquetá

- En las mujeres, el que sean explotadas laboral y afectivamente por su condición de desplazadas, que les paguen menos de lo que vale su trabajo, que se aprovechen de su situación.
- La relación entre lo público y lo privado, en particular de cara al trabajo con familias desplazadas

Recomendaciones / Sugerencias (de la facilitadora):

Vale la pena pensar para el acompañamiento y seguimiento con este grupo de contrapartes en una región con características tan marcadamente machistas y con tantas prevenciones, una estrategia particular para ir avanzando en un terreno donde las resistencias son de esperarse. Por ejemplo, valdría la pena trabajar en un escenario de sensibilización y capacitación mixto, en donde poco a poco se identifiquen los temas que deben ser tratados por aparte por los hombres y las mujeres de los equipos de trabajo, pues sólo así se puede validar desde el mismo grupo la pertinencia del trabajo de las mujeres por separado. Por ahora este tipo de iniciativas son vistas como una estrategia agresiva y desarticuladora de los equipos, de las familias e incluso de los proyectos.

6.2.2 Cali, departamento de Valle del Cauca²⁵

Ejes de la discusión y del desarrollo del taller:

- El desarrollo del taller se caracterizó por el interés conceptual de algunos de los y las asistentes, de forma tal

que sus preguntas y aportes estaban orientados a resolver asuntos sobre el "género", así como precisar el marco ideológico, teórico, disciplinar del texto de Lineamientos Orientadores. Se dio una discusión sobre la igualdad y la desigualdad donde varios asistentes plantearon una situación real de igualdad por la que no era necesario plantearse la equidad como meta, fueron sus mismos ejemplos sobre hombres y mujeres en situación de desplazamiento los que obligaron a precisar que se estaban refiriendo a la igualdad como una situación ideal, conceptual y futura.

- Frente a la aplicabilidad de la integración de la perspectiva de género, se dieron tres posiciones: para un primer grupo, el género contribuye a la sostenibilidad de los proyectos, los puede hacer más eficientes sin que ello implique que le apunten a la búsqueda de la equidad de género, pues consideran que se trata de un fin complejo, no medible, a muy largo plazo. Para un segundo grupo, la equidad de género es parte de las apuestas institucionales y tienen claras las razones por las cuales lo vienen asumiendo así, de forma tal que es necesario ajustar la planeación de resultados para plantearse lo alcan-

²⁵ En Cali participaron: Fundación Haceres y Sueños, Fundación Carvajal, Dirección Técnica Vivienda - Tuluá, Alianzas RSS, CEIPEC, Fundación Paz y Bien, Opción Legal de Buenaventura, Secretaría de Salud de Cali, Corporación Simón Rodríguez, Oficina Gestión de Paz de la Gobernación, Red de Solidaridad Social y Consejería de Paz en Cali.

zable en los lapsos de tiempo programados para los proyectos, y consideran prioritario profundizar en las herramientas para trabajar género con sus beneficiarios/as. Finalmente, un tercer grupo, planteó que el tema les resultaba interesante e importante, pero que requerían de más tiempo y formación para poder asimilarlo como un asunto de trabajo dadas las implicaciones que puede tener para los grupos con los que vienen trabajando, a lo cual se suma que les parece un tema delicado, que toca lo personal. Proponen que debe darse un acercamiento que promueva una apropiación donde se retomen sus experiencias de trabajo y su vida personal.

- Es de resaltar que la atención a la población desplazada es vista por fuera del marco de sus derechos. Hasta había varios participantes en el taller que indicaron que si la población desplazada reclamaba sus derechos implicaba un aumento en la carga de trabajo y en los tiempos de atención, de forma tal que no veían adecuado que se hable de la relación entre el enfoque de género y el de derechos, de los derechos de la mujer, en particular de la mujer desplazada, o de los derechos de las poblaciones que retornaron.

Situaciones que resaltan de la población desplazada:

- Para las mujeres, llama la atención que diferencian a las mujeres por sus características regionales y culturales estableciendo marcados estereotipos

entre ellas, pero sin derivar de ello particularidades en las necesidades de atención de las mujeres en situación de desplazamiento.

- La explotación sexual y laboral de las mujeres desplazadas en Cali, en particular jóvenes e indígenas que son involucradas en prostitución, trata de personas, incluso para hacer uso de los recursos a los que ellas pueden llegar a acceder una vez son inscritas en el sistema de registro.
- Análisis del medio laboral en una ciudad como Cali, en un escenario urbano complejo para la inserción de la población desplazada, en particular de cara a dos temas: los hombres por ser objeto de mayores discriminaciones y señalamientos, y las influencias que puede llegar a tener un mercado laboral tan fuerte en que los proyectos para población desplazada mantengan o no las condiciones de desigualdad (roles y estereotipos).
- Se requiere diferenciar las características de los contextos rurales y sus especificidades para el trabajo con hombres y con mujeres, sin perder de vista las condiciones de seguridad en la región. Además, por que hay contrapartes que trabajan tanto en lo rural como en lo urbano. No es claro si esto también se refiere a las particularidades que se derivan de cada una de las fases de atención del desplazamiento (prevención, atención humanitaria de emergencia y restablecimiento), en la medida en que se trata de una región donde hay zonas

expulsoras y receptoras mientras que el programa OIM/USAID centra su trabajo en restablecimiento.

- Cali como ciudad recoge referentes culturales y regionales diversos de forma tal que hombres y mujeres desplazados/as se encuentran con un universo de posibilidades, de referentes múltiples. Es una ciudad receptora de la zona Andina (Cauca, Nariño), de la costa Pacífica y la zona paisa.

Recomendaciones / Sugerencias de la facilitadora:

Como estrategia con este grupo valdría la pena empezar el proceso de seguimiento y acompañamiento con estas contrapartes con la construcción de indicadores de género, de forma tal que no se pierdan de vista tres elementos y se construya una dinámica de trabajo que los integre:

- La experiencia de trabajo de las contrapartes y sus equipos vista desde el tema de género.
- La formación e interés conceptual que tiene el grupo, su conocimiento del marco lógico y su capacidad de abstracción.
- Las condiciones de hombres y mujeres en situación de desplazamiento, sus necesidades y especificidades en contextos culturales y regionales diferentes.

Dadas las resistencias del grupo de considerar la equidad de género como posible y factible, construir indicadores de equi-

dad de género se convierte en una estrategia que evidencia lo alcanzable de sus proyectos con hombres y mujeres en el contenido de cada indicador; de forma tal que sea posible avanzar en el trabajo de género por medio de un ejercicio de aplicación que tenga un resultado concreto (los indicadores), que a su vez, los comprometa con la equidad desde el desarrollo de los indicadores construidos por ellos mismos.

6.2.3 Quibdó, departamento de Chocó²⁶

Ejes de la discusión y del desarrollo del taller:

- Se examinó cómo promover la participación equitativa de hombres y mujeres en los proyectos sin que se contribuya a mantener la división sexual del trabajo basada en roles y estereotipos. Al interior de los proyectos, se daban diferentes ejemplos desde diferentes experiencias que dejan como lectura para el grupo que no se puede generalizar y aplicar reglas mecánicas al respecto. Incluso desde esta temática se hace evidente que el límite entre lo práctico y lo estratégico es relativo a cada grupo.
- Reconocen la pertinencia de trabajar con hombres y mujeres en función de la equidad de género, e identifican las situaciones de desigualdad con claridad, lo cual se refleja en que dejen abierta la posibilidad de contar con

²⁶ En Quibdó participaron: Cabildo de Bojayá, ICFE, Alcaldía de Bojayá, RSS y Organización campesina del Caimen de Atrato.

actividades diferenciadas o integradas, dependiendo del grupo, del contexto, de las necesidades y del momento del proyecto, del proceso mismo en el que se venga a insertar el proyecto.

Situaciones que resaltan de la población desplazada:

- Diversidad de poblaciones y grupos, con necesidades específicas: afrocolombianos, indígenas, "paisas". Se trata de poblaciones con referentes diferentes de organización y participación, patrones culturales acerca de hombres y mujeres, relaciones de pareja y violencia intrafamiliar.
- Desplazamientos colectivos: la relación entre lo público y lo privado en escenario como el coliseo de Turbo, donde se ubicaron familias que fueron desplazadas masivamente, las relaciones familiares y extramatrimoniales.
- Poblaciones sitiadas por diferentes actores armados.
- Tensión entre indígenas y afrocolombianos
- Derechos de la población y responsabilidad del Estado, como es el caso de Bojayá

Recomendaciones / Sugerencias de la facilitadora:

Trabajar la integración de la perspectiva de género en el ciclo de proyectos se hizo especialmente complejo con este grupo dado el poco conocimiento de la mayoría

de los y las asistentes sobre los ciclos de los proyectos, en particular sobre asuntos tales como: planeación, marco lógico, el papel de los indicadores, seguimiento y evaluación. Su conocimiento y quehacer al respecto es más pragmático, de forma tal que se centran en la ejecución de los proyectos y no siempre tienen la visión del ciclo completo de un proyecto, de ahí que su desarrollo del tema se haya centrado en temas con un carácter más "operativos" como la participación de hombres y mujeres, la división sexual del trabajo, los grupos de hombres y mujeres.

Por esto resulta crucial que el acompañamiento para la integración de la perspectiva de género en los proyectos con estas contrapartes gire alrededor de dos ejes:

- Visibilizar su conocimiento y experiencia con diferentes grupos poblacionales y con diferentes tipos de procesos como herramienta para identificar necesidades particulares de hombres y mujeres
- Capacitar al grupo en el tema de proyectos, sugerencia y planeación, construcción de indicadores, marco lógico desde el tema de la integración de la perspectiva de género al ciclo de proyectos.

6.2.4 Cúcuta, departamento de Norte de Santander²⁷

Ejes de la discusión y del desarrollo del taller:

En Cúcuta se encontró un grupo bastante receptivo al tema de la perspectiva de

género, el cual adoptó como lema para el tema de la perspectiva de género: "insistir, persistir y no desistir"

La caracterización que hicieron de los hombres y mujeres de la comunidad mostró a las mujeres como *las fuertes* de la comunidad, a pesar de ser *maltratadas* y a los hombres como *trabajadores* pero *parranderos* y *muy móviles*, lo que llevo a la conclusión que la paternidad y la familia sería un tema importante a trabajar con la población masculina.

Las dificultades de comunicación y expresión de los hombres fue señalado por las mujeres del grupo como un punto central que debería ser tratado con los hombres, para promover una mejor comunicación entre hombres y mujeres.

Por su localización fronteriza, la zona se considera como de tránsito, y por lo tanto, no hay arraigo a la tierra y se limitan las tradiciones culturales. La región se percibe como siendo explotada por todos los que en ella ven una posibilidad de ganancia en una perspectiva cortoplacista.

La ausencia de liderazgo fue identificada como una importante limitación que debe ser trabajada, ya que se observa una falta de organización comunitaria que se atribuye a la ausencia de liderazgos icóneos en la región.

Situaciones que resaltan de la población desplazada:

La cuestión de la estigmatización de la población desplazada también fue discutida, dada la percepción general del grupo sobre la discriminación que sufren estas personas y de las dificultades de las instituciones para promover su integración en la comunidad receptora.

En el tema de los proyectos productivos se discutió el fracaso de los proyectos productivos, atribuyéndose tal hecho que las instituciones no tienen en cuenta las reales necesidades y habilidades de la población desplazada, promoviendo proyectos desligados de sus realidades.

Recomendaciones / Sugerencias (de la facilitadora):

En esta región sería importante trabajar el empoderamiento de las mujeres, para promover el liderazgo de éstas en las organizaciones comunitarias.

6.2.5 Bucaramanga, departamento de Santander²⁸

Ejes de la discusión y del desarrollo del taller:

En esta región sobresalió el empeño de las mujeres presentes para trabajar el

27 En Norte de Santander participaron: Profamilia, Defensoría del Pueblo, Minuto de Dios, Cruz Roja Colombiana, Proempresas, Fundescat, Fundar SENA, RSS, Proyecto Vida, Asociación Semillas, Asociación Nuevo Milenio, ICEF, Metrovivienda, Colegio General La Salle, Copejubarca, Centro Desarrollo Comunitario El Camen y Paz y Futuro

28 En Santander participaron: Cijum, Merqueros Juntos, Corjuba, Diócesis de Málaga, Atcc, Ofp, Alcaldía de Suratá, RSS Barrancabermeja, Normal Cristo Rey, Alcaldía de Puerto Parra, Asocavilla, Asodesanuba, Asodesgan, Alcaldía de Ganarra, Pastoral Social, Luz y Vida, Hogar Jesús de Nazareth, Compromiso, Corfas, Secretaría de Salud Departamental, Secretaría de Salud Bucaramanga, Alcaldía de Floridablanca, Coplan, Secretaría de Educación Bucaramanga, Defensoría del pueblo y RSS Bucaramanga.

tema. La atención en salud a la población desplazada fue ampliamente discutida, en especial en lo concerniente a la no utilización de los hombres de los servicios de salud. El grupo apuntó que la salud sexual y reproductiva debería ser enfocado también a los hombres pues ello permitiría el cambio de actitudes frente a su propia sexualidad, así como su percepción sobre las mujeres.

Situaciones que resaltan de la población desplazada:

Se señaló la diversidad cultural entre la zona de montaña y la zona de rivera como un aspecto que debe tenerse en cuenta a la hora de la implementación de los proyectos. Se planteó que en general las mujeres participan en las actividades comunitarias y en todo el trabajo de base, pero a la hora de tomar decisiones ellas no son involucradas.

Recomendaciones / Sugerencias (de la facilitadora):

Trabajar empoderamiento de las mujeres en la región, apostando en los procesos de toma de decisiones.

6.2.6 Pasto, departamento de Nariño²⁹

Ejes de la discusión y del desarrollo del taller:

Este grupo fue particularmente enfático en el reconocimiento de que el trabajo con perspectiva de género tendrá que pasar necesariamente por la sensibiliza-

ción y formación de las organizaciones y su funcionarios y funcionarias, pues es un tema que amerita una reflexión tanto personal como institucional.

Situaciones que resaltan de la población desplazada:

Se discutió la situación de las mujeres campesinas y la necesidad de que la asistencia humanitaria tenga en cuenta su cultura y su tradición (atención médica, preferiblemente con una doctora, y una asistencia personal).

La violencia intrafamiliar fue también tema de discusión.

Recomendaciones / Sugerencias (de la facilitadora):

En Pasto es importante tener en cuenta la multiculturalidad de la población desplazada, recogiendo los imaginarios de género existentes en cada una de las grupos poblacionales. La integración de las mujeres y hombres en situación de desplazamiento al medio urbano también deberá ser considerada, toda vez que su procedencia es mayoritariamente campesina.

²⁹ En Nariño participaron: Sueños de Esperanza - Centros Múltiples, Pequeños Geniesitos - Centros Múltiples, Asociación AFEN, Centro Don Bosco, Pastoral Social Tipiales, Contactar, Federación Colombiana Revivir (FCR), ICEF, Cruz Roja Colombiana, Fundación Aldea Global, Defensoría del Pueblo, RSS, Dirección Municipal de Salud, Parroquia San Andrés, Arca de Noé, Ayahuasca, Colegio El Remolino, Personería de Pasto, Cooperativa Caficultores de Norte - Nariño, IITSIM - Pasto y Universidad Mariana

6.2.7 Puerto Asís, departamento de Putumayo³⁰

Ejes de la discusión y del desarrollo del taller:

Este grupo hizo particular énfasis en la necesidad de repensar la masculinidad dados los cambios que se han producido en los roles de los hombres como consecuencia del desplazamiento, lo cual implica una nueva reconstrucción de actitudes e imaginarios. Frente a esto surgió el tema de la necesidad de pensar en el apoyo psicosocial para los hombres como un medio que les permita expresar sus emociones y con esto integrarlas en su personalidad.

Situaciones que resaltan de la población desplazada:

En esta región se encontró como tema de fondo la necesidad de trabajar consolidación y apoyo al liderazgo de las mujeres; son ellas quienes están asumiendo los procesos comunitarios pues los hombres se encuentran amenazados directamente por el conflicto. Sin embargo, la toma de decisiones aún se hace luego de consultar con el hombre.

Recomendaciones / Sugerencias (de la facilitadora):

El tema de empoderamiento de las mujeres de esta región podría ser una de las líneas a

seguir para el trabajo de perspectiva de género con los beneficiarios y beneficiarias.

6.2.8 Neiva, departamento de Huila³¹

Ejes de la discusión y del desarrollo del taller:

En esta región se encontró el grupo más reactivo al tema de la perspectiva de género. Las mujeres, con excepción de algunas más jóvenes, eran muy poco participativas, siendo los hombres quienes generalmente intervenían.

Situaciones que resaltan de la población desplazada:

La caracterización de la comunidad del Huila identificó un apego muy fuerte a las tradiciones, acompañado de una marcada resistencia al cambio. Además, se identificó la comunidad como siendo muy individualista y con resistencia al trabajo comunitario, lo que hace que cada familia piense en su supervivencia económica diaria y no haya noción de empresa, lo que conlleva al fracaso de por ejemplo los proyectos productivos.

Recomendaciones / Sugerencias (de la facilitadora):

Se sugiere para el trabajo de formación en esta región, insistir más en el componente de sensibilización frente a la perspectiva de género.

30 En Putumayo participaron: Red de Solidaridad Social, ICBF, Comfamiliar, FEDEDP, Dasalud, ARD Colombia, Cruz Roja Colombiana, Asodéguas (Asoc. de Desplazados de Puerto Asís), Cedavida, Institución Educativa Alvernía, Institución Educativa Industrial.

31 En Huila participaron: Secretaría de salud municipal, Corporación Contadores, Asocomin, Pastoral Social Huila, Pastoral Social Garzón, ESE Carmen Emilia Ospina, Red de Solidaridad Social, Profamilia, Covol Huila, Comité de cafeteros, Centro docente Palmas II, Proyecto productivo San Agustín.

6.2.9 Popayán, departamento de Cauca³²

Ejes de la discusión y del desarrollo del taller:

Este fue uno de los grupos más participativos e interesados en el tema, tanto por parte de los hombres como de las mujeres. Las personas que asistieron al taller en Popayán caracterizaron el departamento como apegado a las tradiciones y a la cultura, pero con visión abierta frente al cambio. Se señaló que el trabajo de género debería ser realizado conjuntamente por hombres y mujeres, pues afecta a ambos en su desarrollo y en sus posibilidades.

La cuestión del lenguaje y de su simbología fue debatida largamente, con base en la caracterización que los hombres hicieron de sí mismos como seres sociales, frente a la caracterización de estos realizada por las mujeres que los identificaron como infieles. Este aparente chiste llevó a una reflexión sobre la forma como hombres y mujeres nos vamos construyendo en el lenguaje y en los imaginarios de género que vamos creando.

Situaciones que resaltan de la población desplazada:

Esta comunidad se identifica como muy emprendedora y con apertura al cambio, pero que necesita tener todo muy controlado antes de empezar algo. Esto es importante tener en cuenta a la hora de elaborar proyectos con la comunidad ya que antes de iniciar un proyecto, tiene que realizarse un trabajo de sensibilización y preparación de la comunidad.

Recomendaciones / Sugerencias (de la facilitadora):

En esta región es muy importante considerar la posición indígena frente al género y al desarrollo, pues su multiculturalidad es muy significativa.

Dado que ésta es una de las oficinas más recientes de OIM y dada la poca presencia institucional, la continuación del proceso de sensibilización y formación puede tener impactos muy positivos y rápidos en las contrapartes y consecuentemente en los beneficiarios y beneficiarias.

6.3 Consideraciones finales

Los temas de las recomendaciones regionales llevan a una serie de consideraciones finales sobre la importancia de flexibilidad y capacidad de adaptación en los procesos de aplicación de los lineamientos generales para la incorporación de género en los proyectos concretos (Ver Capítulo 5).

Esas consideraciones se recogen en los siguientes puntos:

- La importancia de dirigir el apoyo psicosocial hacia los hombres fue un punto abordado en varias de las re-

³² En Cauca participaron: Fundación Amalaka, Liceo Humboldt, Profamilia, Asprodeca, UMATA El Tambo, Fundación José, Fundación Juan Tama, Asociación de Mujeres del Norte del Cauca (ASOM), Organización para el Desarrollo Regional Integrado (ODRI), Asociación Madres Constructoras del Futuro, Fundación Espave, Asociación Acueducto Río Negro, Hogar Infantil El Bordo, Hogar Infantil Pequeñines, Centro zonal Popayán, Red de Mujeres del Norte del Cauca (REDMUNORCA), Comfacauca, RSS y CRC.

giones. Los grupos consideraron que los hombres tienen dificultades expresivas y comunicativas por la construcción social que se hace de su masculinidad, luego no buscan apoyo psicosocial, y dado que son ellos los más amenazados directamente por el conflicto deberían ser incluidos como población vulnerable para la atención psicosocial. Además, se resalta que el apoyo psicosocial permitiría a los hombres reconocer su emocionalidad, permitiéndose actitudes diferentes a las machistas.

- La valorización del trabajo doméstico es una cuestión compartida por la gran mayoría de los grupos, en particular de las mujeres, como un punto central a tener en cuenta en los procesos de capacitación, pues se toma cada vez fundamental resignificar el trabajo doméstico de forma que esta sea compartido por los dos miembros de la pareja y por todos los miembros de la familia en forma equitativa y no discriminatoria. Se encontró que en muchas de las regiones este es ya un tema presente en los cotidianos tanto entre los funcionarios y funcionarias de las instituciones, como entre la población desplazada, por los cambios de roles producidos por el desplazamiento.
- El ejercicio de las caracterizaciones de mujeres, hombres y comunidades, permitió dar cuenta de cómo son los imaginarios colectivos sobre los grupos sociales, sea en su conjunto, sea como hombres y mujeres. Por ello se sugiere tener en cuenta la caracterización de la población y sus necesi-

dades, discriminadas por género. Este ejercicio se realizó en los talleres y permitió a los y las asistentes pensar diferencialmente en la población beneficiaria y su contexto.

- Fue reconocido por todos los grupos la necesidad de trabajar el tema desde una perspectiva personal primero, pues solo eso permitirá un cambio real de la respectiva de género en la atención humanitaria.

6.4 Sugerencias para el proceso de seguimiento

Hubo concordancia general en los grupos de trabajo de las regiones sobre la necesidad de considerar los talleres de validación de los Lineamientos Orientadores como el primer paso de un proceso de sensibilización y formación frente a la inclusión de la perspectiva de género, realizado desde OIM para sus contrapartes. Se consideró que sería importante incluir la concertación sobre logros alcanzables y tiempos.

El trabajo en perspectiva de género deberá ser visto como continuo y como posibilitador de espacios de discusión frente al tema, que se relaciona en forma muy directa, con los hombres y las mujeres que desempeñan un rol social y político en las organizaciones, contrapartes y OIM.

Las contrapartes demostraron interés por conocer y compartir la experiencia de OIM en la temática, tanto a nivel nacional como internacional y solicitaron tener en cuenta a los equipos de trabajo

durante el seguimiento y acompañamiento de los proyectos pues se necesita profundizar el tema con los equipos, con las contrapartes y como grupo regional, precisar cual es el alcance formal que le está dando OIM a esta perspectiva con cada contraparte.

Frente al ciclo de proyectos sería importante incluir formatos de presentación, seguimiento y evaluación, donde estén claros cómo incluir la perspectiva de género en los proyectos. Para las contrapartes esto es importante en la medida que institucionaliza la necesidad de incluir la perspectiva de género en los proyectos escritos.

La necesidad de sensibilizar a las personas que trabajan en las organizaciones surgió repetidamente en los talleres de validación, así como la de aclarar el papel de los equipos de trabajo en este proceso.

En varios grupos se planteó la necesidad de formación en herramientas prácticas que permitan incluir la perspectiva de género en los proyectos. Se sugirió una "caja

de herramientas", con metodologías de trabajo y precisiones sobre como llevar el género al trabajo con los y las beneficiarios, por ejemplo, el lenguaje a utilizar con ellos, las estrategias, el manejo de las relaciones con hombres y con mujeres.

Se planteó a posibilidad de tener una "traducción cultural" del documento para llevarlo a los grupos poblacionales, si se pretende construir la perspectiva de género de los proyectos desde las comunidades.

Como metodologías de trabajo se propusieron:

- seguir con el proceso de formación, extendiéndolo a los demás funcionarios y funcionarias de su organizaciones,
- organizar grupos de estudio regionales, con puntos focales también regionales
- acompañamiento directo, en terreno, de OIM a sus contrapartes, con el apoyo de personas expertas, a fin de poder tener más claridad sobre como implementar la perspectiva de género en la práctica.

Anexo 1

Guía para la integración de una perspectiva de equidad de género y empoderamiento en proyectos en el contexto del desplazamiento interno

Esta guía se inspira en gran medida en una selección de materiales diseñados por las agencias de Naciones Unidas y especialmente por las Guías para la Integración de Género en el Diseño, Monitoreo y Evaluación de los Programas y Proyectos de la OIM (1995) y la Planificación Orientada hacia las Personas (POP) en la Práctica: Usando la POP para mejorar la Programación de ACNUR (Anderson, 1994).

Como consecuencia de la diversidad de escenarios en los cuales OIM trabaja con personas desplazadas internamente, esta guía combina temas relacionados con las actividades de la asistencia de emergencia y de desarrollo en el post-conflicto. Por lo tanto, algunos ítems pueden ser irrelevantes según el contexto. Esta guía debe ser considerada como un complemento a lo detallado en Capítulo 5 y un prototipo que debe ser continuamente alimentado por las sugerencias y prácticas de terreno de quienes las usan.

I ¿Porqué tiene importancia la perspectiva de género?

- A los temas relacionados con las vidas de las mujeres hace poco que han sido objeto de atención. Por diversas

razones, las mujeres con frecuencia tienen un acceso limitado a los procesos de toma de decisiones. El resultado es que sus necesidades no son tenidas en cuenta, con serias consecuencias para su bienestar. Un análisis de género de la situación hace visible algunas de estas necesidades.

- El acceso de las mujeres a la asistencia humanitaria y a las actividades de desarrollo puede verse afectado por una serie de factores. El análisis de género hace visibles estas barreras y facilita a los proyectos incluir a las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres.
- La igualdad en la participación y en el bienestar para las mujeres tiene un impacto positivo sobre los niños y niñas.
- El empoderamiento de las mujeres y la promoción de la igualdad en las relaciones de género tiene un efecto positivo sobre el ejercicio de sus derechos humanos y les permite contribuir a la sociedad.

En términos más específicos, en situaciones de desplazamiento interno:

- Las responsabilidades de las mujeres aumentan en tanto que su poder para



tomar decisiones con frecuencia es afectado en forma negativa;

- La proporción de hogares con jefatura femenina aumenta. Estos hogares sufren en forma desproporcionada de la pobreza y encuentran múltiples barreras para su participación en actividades y en procesos de toma de decisiones. Las mujeres cabeza de hogar son particularmente vulnerables a los abusos de sus derechos humanos puesto que no tienen la protección masculina tradicional.
- Sin embargo, la familia también puede ser el lugar donde se cometen los abusos, dado que la violencia doméstica tiende a aumentar en el contexto del desplazamiento forzado.
- Adicionalmente, hay una tendencia a no compartir en forma equitativa los recursos dentro de la familia debido a la preferencia hacia los varones. Cuando los recursos son restringidos, generalmente las más afectadas son las mujeres y las niñas.
- El no tener un hogar y la falta de oportunidades de ingresos alternativos pueden forzar a las mujeres y a las niñas a la prostitución.

II Recolección de la Información

Recoger la información desagregada según sexo y edad es esencial para la planificación, monitoreo y evaluación de los proyectos que sean sensibles al género.

Es esencial contar con información sobre la proporción de hombres, mujeres, niñas, niños, madres solteras, padres solteros, adultos mayores sin apoyo y niños y niñas sin guardianes, para poder adaptar los

proyectos a las necesidades de la población objetivo;

Debe recogerse información desagregada según sexo y edad relacionada con el uso de los servicios y la participación en las actividades, para poder identificar y remover los problemas y las barreras potenciales en la implementación del proyecto.

Cualquier otra característica relevante, tal como la etnia, raza o clase, también debe incluirse.

III Igualdad en el acceso y la participación

Es necesario tener en cuenta que el sistema de distribución de alimentos, agua, materiales de alojamiento o cualquier otro elemento de asistencia puede lesionar o representar una desventaja para las mujeres:

- Las mujeres cabeza de hogar y las mujeres cuyos esposos estén temporalmente ausentes pueden no recibir el paquete de asistencia si sólo se reconoce a los hombres como jefes de hogar para la recepción de alimentos y otros elementos;
- Las mujeres y las niñas pueden ser obligadas a prestar "favores" sexuales para poder recibir alimentos u otro tipo de asistencia. Incorporar a las mujeres en la distribución puede prevenir estas situaciones;
- Debe asegurarse la seguridad de los sitios de distribución de agua;
- Debe adaptarse la localización de los lugares de entrega, servicios y actividades, así como los horarios de distri-

bución de alimentos y otros elementos y de las actividades, al perfil y actividades de los usuarios y usuarias.

Como consecuencia de la discriminación de género, el acceso de las mujeres y las niñas a los recursos es menor que el de los hombres y los niños. Por ejemplo, cuando hay escasez de alimentos, las mujeres y las niñas tienden a comer menos y con menor frecuencia. Por lo tanto, no es suficiente distribuir la ayuda en forma igualitaria entre las familias.

- Entregar la ayuda directamente a las mujeres puede permitirles ejercer mayor poder frente a una distribución más equitativa de los recursos dentro de la familia.
- En los países donde los hombres tienen varias esposas, entregar la ayuda alimentaria a cada esposa puede tener como resultado una distribución más equitativa entre las mujeres y los niños y niñas.
- Debe darse alimentación suplementaria a grupos vulnerables, tales como mujeres embarazadas y lactantes y menores de 5 años.

Las responsabilidades de las mujeres relacionadas con la crianza de los niños y las tareas domésticas pueden impedirles participar en las actividades de capacitación y de generación de ingresos. Estas funciones tradicionales pueden consumir más tiempo en un campamento de desplazados, en un asentamiento o en lugares urbanos pobres. El problema es particularmente agudo para las mujeres cabeza de hogar quienes tienen la responsabilidad de mantener a sus familias y quienes son

afectadas de manera desproporcionada por la pobreza.

- Se debe promover el uso de aparatos que ahorren tiempo y el mejoramiento de los servicios;
- Se deben adaptar la localización y los horarios de las actividades de acuerdo a sus responsabilidades;
- Se deben ofrecer incentivos, tales como alimentos o compensaciones financieras pequeñas;
- Se deben ofrecer facilidades para el cuidado de los niños y niñas en el lugar de las actividades.
- Se debe asegurar que los refugios cuentan con espacios familiares que se pueden encerrar para que las mujeres puedan salir de allí, sin tener que preocuparse por si se les van a robar sus pertenencias o no

Los valores culturales y los tabúes pueden limitar la participación de las mujeres en las actividades de generación de ingresos, en la capacitación vocacional y en la organización comunitaria:

- Las mujeres pueden resistirse a participar en proyectos de generación de ingresos o en la capacitación vocacional que sean estereotipadas como masculinas. Se debe asegurar que las oportunidades que correspondan a las expectativas femeninas estén disponibles;
- Las oportunidades para la generación de ingresos y la capacitación vocacional para las mujeres deben basarse en valores culturales reales y no en supuestos que podrían resultar más restrictivos que la misma reali-



dad. Hay que consultar a las mujeres y a los grupos de mujeres sobre esta situación.

- Debe asegurarse que las oportunidades de generación de ingresos y de capacitación vocacional que se ofrecen a las mujeres respondan a una necesidad y/o un mercado. Tratar de diversificar el tipo de actividades propuestas.
- Los esposos pueden resistirse a que sus compañeras participen en las actividades. La violencia doméstica puede ser utilizada como un medio para reforzar esta autoridad. Deben adaptarse las actividades a los valores culturales, hay que crear actividades separadas para mujeres y hombres si fuera necesario, hay que concientizar sobre los resultados positivos de la actividad.

Es posible que las mujeres hayan perdido canales tradicionales de expresión como consecuencia del desplazamiento. No obstante, integrar a las mujeres en el manejo de la comunidad y en el proceso de toma de decisiones es la mejor forma de asegurar que sus necesidades y perspectivas sean tenidas en cuenta.

- Si el proyecto involucra tanto a hombres como a mujeres, es posible que las mujeres no se sientan empoderadas para hablar y expresar sus opiniones. Si el tiempo lo permite, los talleres o capacitación dirigida a fortalecer la autoestima de las beneficiarias puede ser clave para asegurar la plena participación de las mujeres en el proyecto. Como alternativa, se puede consultar a las mujeres por separado.

- Se deben identificar y promover los mecanismos y las formas del liderazgo femenino tradicional e integrarlos en el diseño del proyecto.

Acceso a los servicios de salud:

- Debe asegurarse que la salud reproductiva sea tenida en cuenta en los campamentos de desplazados;
- Debe colaborarse con ONGs para sensibilizar a las mujeres desplazadas sobre la importancia de la salud reproductiva;
- Debe colaborarse con quienes atienden a la población desplazada y los grupos de mujeres para promover hábitos saludables y eliminar prácticas dañinas;
- Debe asegurarse la prestación de atención psicosocial;
- Deben atenderse las cuestiones relativas a la planificación familiar, el VIH/SIDA y otras ITS;
- Se debe tener en cuenta que en algunas culturas las mujeres pueden no utilizar los servicios de salud si quienes los atienden son varones;
- Deben atenderse las necesidades relacionadas con la menstruación de mujeres y niñas;
- Deben practicarse visitas domiciliarias y exámenes en el sitio mismo;
- Debe consultarse el Manual Inter-Agencial sobre Salud Reproductiva en Situación de Refugio.

En el contexto de desplazamiento interno, la violencia sexual y de género (VSG) aumenta. Las mujeres han podido ser víctimas de VSG durante el desplazamiento. El hacinamiento en los campamentos y

refugios también representan un peligro para las mujeres.

- En los campamentos y refugios, debe asegurarse que las letrinas y servicios de aseo ofrezcan privacidad y seguridad y debe tenerse en cuenta que la falta de iluminación o la organización física del campamento pueden poner en riesgo a las mujeres e impedirles el uso de tales instalaciones. Hay que consultar a las mujeres y a los grupos de mujeres para evitar esta situación.
- Identificar factores de riesgo: ser mujer soltera, recoger leña en las afueras del campamento, etc. y diseñar estrategias dirigidas a la minimización de estos factores (aumentar la seguridad del refugio, proveer combustible, poner candados en las letrinas). Desarrollar actividades para enfrentar las causas de la violencia (concientizar, campañas de información que utilicen un enfoque de derechos);
- Debe examinarse en qué forma la violación está relacionada con la exposición a VIH/SIDA, embarazos no deseados, marginalidad y abandono.
- Tener en cuenta las necesidades generadas por la violencia: asistencia legal, atención médica, asistencia material y provisión de refugios.
- Tener en cuenta la ocurrencia de lo siguiente con relación a las niñas: rapto, matrimonios forzados, esclavitud y explotación sexual.
- La violencia doméstica aumenta en tiempos de gran tensión, tal como el desplazamiento. Es una violación de los derechos humanos de las mujeres y limita su participación en la co-

munidad. Hay que tener en cuenta que la violencia doméstica se traduce, entre otras cosas, en el desequilibrio en las relaciones de poder entre los géneros. Al aumentar el control de las mujeres sobre los recursos, bienes y factores de producción, puede contribuir a disminuir su ocurrencia;

- Debe colaborar con ONGs de mujeres que tratan la violencia doméstica y diseñar estrategias para concientizar sobre este problema, así como atender las necesidades generadas por esta violencia, incluidas las de asesoría legal, apoyo médico y material;

Finalmente, en todos los proyectos, involucrar a las mujeres y a los grupos de mujeres en la planificación e implementación de la actividad es la mejor forma de:

- Asegurar que las necesidades específicas de género de las mujeres sean tenidas en cuenta,
- Identificar y eliminar las barreras que obstaculizan el acceso de las mujeres a los recursos y servicios
- Encontrar soluciones que sean sensibles a la cultura

IV Reforzar el Empoderamiento de las Mujeres

Asegurar una participación y un acceso equitativos en términos de género a la asistencia, servicios y actividades es importante, pero puede no ser suficiente para que la población objetivo tenga mayor conciencia sobre las desigualdades de género. No obstante, este es un paso

esencial para lograr cambios positivos. El empoderamiento es un proceso que presta atención a las cuestiones relacionadas con el bienestar, el acceso, la concientización, la participación y el control. No solamente se limita a, sino que también puede ser promovido por:

Un enfoque de derechos:

- Cuando sea posible, debe adoptarse un lenguaje basado en los derechos
- Colaborar con ONGs que informan a las personas desplazadas sobre sus derechos
- Participar en la promoción de los Principios Rectores del Desplazamiento Interno

Aumentar la auto-estima y la confianza en sí misma de la población beneficiaria:

- Deben integrarse estos componentes en la capacitación vocacional y en los proyectos de generación de ingresos cuando sea posible
- Deben promoverse grupos de auto-apoyo
- Debe aumentarse la capacidad de las redes de mujeres. Si se trabaja con contrapartes, es necesario identificar grupos de mujeres u ONGs sensibles al género.
- Debe adoptarse un enfoque participativo en la fase de identificación del proyecto: si es posible, se deben realizar las decisiones del grupo de beneficiarios sobre la naturaleza y objetivos del proyecto. Con ello se incrementará la viabilidad del pro-

yecto y se asegurará que corresponde a las necesidades identificadas por los beneficiarios y beneficiarias.

V Listas de Verificación

Fase de identificación del proyecto:

- ¿Cuál es la división del trabajo según género? ¿Qué hacen las mujeres? ¿Qué hacen los hombres?
- ¿Quién tiene acceso y control sobre los recursos?
- ¿Cuáles son las necesidades de hombres y de mujeres?
- ¿Cuáles son las limitaciones que deben afrontar mujeres/hombres?

Fase de diseño del proyecto:

- ¿En el proyecto se reflejan las necesidades de las mujeres?
- ¿Puede el proyecto reducir el acceso y control de las mujeres sobre los recursos en la esfera privada/en la esfera productiva/en la comunidad?
- ¿Tiene el proyecto la capacidad de promover la igualdad de género?
- ¿Tiene el proyecto una línea de base que permita detectar un impacto negativo sobre las mujeres?
- ¿Tiene el proyecto la flexibilidad y la capacidad de adaptación en caso de presentarse efectos negativos sobre las mujeres, o necesidades que no hayan sido identificadas?
- ¿Tiene el documento de proyecto indicaciones sobre las proporciones respectivas de mujeres y hombres a quienes va dirigido?
- ¿Hace referencia a los Principios Rectores sobre el Desplazamiento Interno?

Fase de ejecución del proyecto:

¿Tiene las mujeres un canal/mecanismo para expresar sus necesidades y sugerencias?

¿Quiénes son los líderes?

¿Hay alguna evidencia de que las mujeres no estén utilizando algunas de las instalaciones y servicios?

¿Las mujeres están participando en las actividades desarrolladas por el proyecto?

¿Se están volviendo más severos las normas y roles de género? ¿O por el contrario, hay alguna transformación positiva?

¿Existen nuevas oportunidades para aumentar la igualdad de género?

Anexo 2 Indicadores

Este anexo detalla algunos indicadores de género para cada uno de las áreas de trabajo del programa de atención post - emergencia de la OIM/ USAID a población desplazada y comunidades receptoras, que se consideran especialmente importantes y que puedan servir en el análisis del problema, y para determinar tanto resultados esperados como indicadores de evaluación. Vale destacar que a estos indicadores hay que agregar otros indicadores que puedan ser los mismos para mujeres y hombres, pero siempre divididos por sexo³³.

Salud

- Diez principales causas de la morbi - mortalidad, por sexo.
- Tasa de cobertura del sistema de seguro social, por sexo.
- Tasa de mortalidad materna.
- Tasa de cobertura de atención pre - natal.
- Tasa de cobertura de esquemas completos de vacunación para menores de 5 años, dividido por sexo, antes y después de la intervención.
- Tasas de desnutrición por sexo.
- % de mujeres embarazadas, incluyendo tasa de embarazo en adolescentes.
- Tasas de enfermedades de transmisión sexual, incluyendo VIH, por sexo.
- Tasa de violencia intrafamiliar en todas sus expresiones.
- # de beneficiarios de actividades de promoción de la salud y prevención de las enfermedades, dividido por sexo.
- # de beneficiarios de atención clínica/médica en salud (vacunación, salud oral, salud sexual y reproductiva, terapia individual y grupal, atención primaria, etc.)
- Abuso de sustancias psicoactivas, incluyendo el tabaco y el alcohol, por sexo.
- Tasa de trastorno emocional/mental, por sexo.
- Proporción de mujeres que han recibido asistencia psicosocial (# de mujeres beneficiarias/ número total de beneficiarios adultos).

33 Para la persona que quiere profundizar en la utilización de indicadores y diferentes tipos de indicadores, se recomienda el documento «Guía para utilizar indicadores de género» de la organización chilena Servicio Nacional de la Mujer (SERVAM) y la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI).

Educación

- Años de escolaridad por sexo.
- Tasa de alfabetización/ analfabetismo por sexo.
- Tasa de participación en programas de alfabetización y validación, por sexo.
- Tasa de deserción por sexo y nivel escolar.
- Tasa de matriculados por sexo y nivel escolar, incluyendo educación superior.
- Tasa de promoción por sexo.
- Tasa de becarios por sexo.
- % de maestros y maestras.
- # de instituciones escolares con el programa educativo orientado hacia la perspectiva de género.
- Tasa de población escolar beneficiada por programas de alimentación, por sexo (este dato hay que relacionarlo con las tasas de desnutrición por sexo).

Infraestructura social y vivienda

- % de viviendas (construcción o mejoramiento) donde el título de propiedad sea de la mujer.
- % de viviendas (construcción o mejoramiento) donde el título de propiedad sea de la pareja.
- % de títulos de tierra en nombre de la mujer.
- Tasa de acceso a agua potable.
- Tasa de acceso a alcantarillado.

Generación de ingresos

- % de familias en pobreza y extrema pobreza, dividido por cabeza de hogar mujer y cabeza de hogar hombre.
- Tasa de desempleo abierto y subempleo, por sexo.

- Porcentaje de mujeres y hombres en programas de formación laboral, divididos por tipo de programa (carpintería, modestería, pastelería, mecánica, etc.)
- Porcentaje de mujeres y hombres beneficiadas por proyectos productivos (créditos o capital semilla) individuales o colectivos, por sector económico.
- Monto promedio prestado, dividido por el sexo del beneficiario.
- Porcentaje de hombres y mujeres beneficiadas por programas de generación de empleo, por sector económico.
- Tasa de recuperación de crédito, por sexo.
- Tasa de proyectos productivos exitosos por sexo (que siguen funcionando después de cierto tiempo), por sector económico.
- Ingreso promedio por mujer (total de ingresos obtenidos por las mujeres como resultado del proyecto/ # mujeres beneficiarias). Este indicador debe compararse con el ingreso promedio del hombre.

Fortalecimiento institucional y comunitario

- # de organizaciones de mujeres creadas o fortalecidas. Este número puede ser comparado con la proporción de organizaciones de mujeres apoyadas (# de organizaciones de mujeres apoyadas/ # total de organizaciones apoyadas por OIM)
- % de mujeres miembros de las organizaciones apoyadas por la OIM.
- % de mujeres en posiciones de toma de decisiones en las organizaciones apoyadas por la OIM.



- Tasa de participación de las mujeres y hombres en las reuniones de planificación y toma de decisiones (# de mujeres participantes/ # total de participantes). Este indicador debe compararse con el promedio de mujeres entre la población objetivo adulta.
- % de mujeres y hombres beneficiados por proyectos de registro civil.
- % de mujeres y hombres inscritos en la red de atención a la población desplazada.
- # de actividades específicas de información sobre los derechos de la población desplazada y cómo acceder a éstos beneficios
- Proporción de talleres que incluyen un componente de igualdad de género: # de talleres que incluyen un componente de igualdad de género/ # total de talleres apoyados por OIM

Bibliografía

A continuación encontrarán una lista de documentos que inspiraron el presente documento de lineamientos generales para la integración de una perspectiva de género en el trabajo con poblaciones afectadas por el desplazamiento interno forzado y que profundizan sobre el tema de género, desarrollo y movilidad humana, incluyendo tanto el tema de desplazamiento como el de migración.

Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI): «Guía para utilizar indicadores de género»; documento guía, 1998, Santiago de Chile, Chile

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y la Defensoría del Pueblo: «Desplazamiento interno forzado de mujeres»; folleto informativo, 2002, Bogotá, Colombia

ACNUR: «Consulta con mujeres desplazadas sobre principios rectores del desplazamiento»; ayuda memoria de taller organizado por ACNUR, con el apoyo del grupo temático de desplazamiento (GID) y de OCHA, 2001, Bogotá, Colombia

ACNUR: «A practical guide to empowerment»; publicación, 2001, Ginebra, Suiza

Anderson: "POP y Gender POP".

Banco Mundial: «Estudio del tema del género en Colombia»; informe borrador, 2002, Washington, EE.UU.

Comisión interuniversitaria de estudios de género (CIEG) & OIM Nicaragua: «Relaciones de género, migración y desarrollo humano»; documento debate, 2001, Managua, Nicaragua

Consejo de Seguridad de las NN.UU: «Report of the secretary-general on women, peace and security»; informe, 2002, Nueva York, EE.UU.

Corporación Vamos Mujer: «Estudio de caso: violencia contra la mujer y la situación de las mujeres bajo conflicto armado en Colombia»; informe, 1999.

Daeren, Lieve: «Género en la migración laboral internacional en América Latina y el

- Caribe»; pautar para buenas prácticas en la formulación de políticas y programas dirigidos a trabajadoras y trabajadores migrantes, 2000, Santiago de Chile, Chile
- Duque, Haydi: «Mujeres en situación de desplazamiento: una experiencia de reinención social, desde la perspectiva de género en contextos urbanos»; artículo, Bogotá, Colombia
- Duque, Haydi, et.al.: «La mujer en situación de desplazamiento: creadora de una nueva forma de vida de los escenarios urbanos»; artículo, 1993, Bogotá, Colombia
- Escobar, Nora: «Desplazamiento en Colombia: perspectivas de género»; artículo en la revista *Universitas Humanística*, Bogotá, Colombia
- Gelpí, Cecilia: «Los conceptos de la perspectiva de género»; documento de trabajo de un taller de género implementado por la SJR, 1999, Barrancabermeja, Colombia
- Hernández Angueira, Luisa: «En yola y al margen: reflexión teórica y metodológica entorno al género y migración», notas de investigación, 1995, Puerto Rico
- Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM): «Sistema de indicadores - seguimiento de la situación y la condición de las mujeres en Nicaragua»; documento guía, 2001, Managua, Nicaragua
- Interagency workshop on integration of gender into needs assessment and planning of humanitarian assistance: «Summary guidelines and checklist for integrating gender analysis and assessment»; informe, Ginebra, Suiza
- Marandet, Elodie: "Gender and internal displacement: an empowerment perspective"; estudio OIM, 2002, Ginebra, Suiza
- Marshall, Ruth: "Refugiadas, femenino plural"; artículo, 1996.
- Meertens, Donny: "Encrucijadas urbanas. Población desplazada en Bogotá y Soacha: una mirada diferenciada por género, edad y etnia"; informe de consultoría para ACNUR, 2002, Bogotá, Colombia
- Meertens, Donny: "Desplazamiento forzado y género: trayectorias y estrategias de reconstrucción vital"; artículo, Bogotá, Colombia.
- Meertens, Donny & Escobar, Nora: "Las rutas del género en el desplazamiento forzado"; artículo en la *Revista Javeriana*, 1997, Bogotá, Colombia
- Moser, Caroline & Glark, Fiona: "Experiencia de América Latina en género, conflicto y la construcción de paz sostenible: un reto para Colombia"; consultoría para el Banco Mundial, 2001, Washington, EE.UU.
- Moser, Caroline & McIlwaine, Cathy: "Gender and rebuilding social capital in the context of political violence: a case study of Colombia and Guatemala"; consultoría para el Banco Mundial, 1999, Washington, EE.UU.

- OIM/USAID: "Diagnóstico sobre la población desplazada en seis departamentos de Colombia 2001"; estudio, 2002, Bogotá, Colombia
- OIM Ginebra: "Gender and migration"; folleto informativo, 2002, Ginebra, Suiza
- OIM Ginebra: "Gender mainstreaming in IOM"; folleto informativo, 1995, Ginebra, Suiza
- ONU, OCHA y el Instituto Brookings: "Guía para la aplicación de los principios rectores de los desplazamientos internos"; publicación, 1999, Bogotá, Colombia
- Programa ACB del IULA, et.al.: "Mujeres en la gestión local"; Manual para orientar procesos hacia el fortalecimiento del liderazgo de la mujer, la planeación del desarrollo y el proceso de paz con perspectiva de género", 2001, Bogotá, Colombia
- Restrepo Vélez, María Ofelia: "Las mujeres, el exilio y sus sentimientos", artículo de la revista Universitas humanística, Bogotá, Colombia
- Secretario General de las NN.UU: "UN study on women, peace and security"; informe borrador, 2002, Nueva York,
- UN Division for the Advancement of Women: "Consultative meeting on migration and mobiling and now this movement affects women". Report CM/MMW/2003/Report; Enero 2004, Nueva York, EE.UU.
- UN Special rapporteur on violence against women: "Integration of the human rights of women and the gender perspective - violence against women"; informe borrador, 2002.
- Women's commission for refugee women and children: "Unseen millions: the catastrophe of internal displacement in Colombia", informe, 2002.
- Women's commission for refugee women and children: "The gender dimensions of internal displacement: concept paper and annotated bibliography", informe, 1998, Nueva York, EE.UU.
- Manuales recomendados para trabajar perspectiva de género:
- OXFAM y Centro Flora Tristan: "Manual de capacitación en Género" (Tomo I, II y III); 1997.
- GTZ y Dirección Nacional de equidad para las Mujeres: "Asesoría en Planeación y Gestión con Perspectiva de Género"; 1995.
- GTZ, ProEquidad y Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres: "Género y Cambio en la Cultura Organizacional"; 2000 [* | En Línea.WMF*].

