FIDA
Invertir en la población rural

Estudio de casos

Jefes y líderes tradicionales en Zambia

Género, focalización e inclusión social

Los **estudios de casos** ilustran los tipos de intervenciones (del FIDA y de otros organismos de desarrollo) que han utilizado de manera eficaz las metodologías basadas en los hogares, destacando la forma en que ha funcionado cada metodología en un determinado contexto.

Los **estudios de casos** son documentos “dinámicos” que se actualizarán periódicamente a partir de nuevas experiencias y observaciones. Si desea enviar algún comentario o sugerencia, póngase en contacto con los autores.

Autora

Clare Bishop-Sambrook
Especialista Técnica Principal - Género e Inclusión Social
División de Asesoramiento Técnico y Políticas del FIDA
Correo electrónico: gender@ifad.org

Preparado por

Vincent M. Akamandisa
Director
Mutakamwa Productions Ltd, Lusaka
Correo electrónico: vmakamandisa@gmail.com

Noviembre de 2014

Foto de portada:
Fotógrafo: Vincent M. Akamandisa
Zambia. El jefe de aldea y miembros de la comunidad trabajan en grupo sobre el acceso a los recursos y su control en el distrito de Mpika.

Jefes y líderes tradicionales en Zambia

Sección 1. Descripción general de la metodología

Nombre de la metodología	**Participación de los jefes y líderes tradicionales en el empoderamiento social y económico de las comunidades rurales**
País y región de ejecución	Provincia Oriental de Zambia
Fecha de inicio y fin	Abril de 2013 a junio de 2016
Organización que auspicia el desarrollo y la ejecución de la metodología	Women for Change es una organización no gubernamental (ONG) de Zambia que trabaja con las comunidades, especialmente con mujeres y niños, en zonas rurales a fin de contribuir al desarrollo humano sostenible utilizando metodologías de educación popular. Si bien fue Women for Change quien desarrolló inicialmente dicho planteamiento, desde entonces ha habido otras organizaciones involucradas en el desarrollo de organizaciones de base comunitaria de los territorios tribales y en el trabajo con ellos en varios proyectos. La Red Nacional de Hombres de Zambia es una de esas organizaciones que trabaja con algunos jefes y líderes religiosos.
Propósito de la metodología	La metodología tiene por objeto promover la participación activa de los jefes y líderes tradicionales para fomentar el desarrollo humano inclusivo en las comunidades rurales de Zambia. Women for Change cree que los líderes tradicionales pueden ser poderosos agentes de cambio en las zonas rurales. Viven en la comunidad y conocen los problemas de las personas mejor que los líderes electos, por lo que pueden impulsar con fuerza el desarrollo debido a la influencia y el respeto que tienen entre los ciudadanos. Sin embargo, los jefes y líderes tradicionales también pueden perpetuar los aspectos negativos de la cultura que obstaculizan los derechos de las mujeres y los hombres. Colaborar con ellos en actividades de sensibilización sobre cuestiones de género da un sentido de apropiación de los programas de desarrollo y mejora la promoción de los derechos de las personas.
Contribución de la metodología a los objetivos generales de la organización o el proyecto	El objetivo de Women for Change es lograr la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como aumentar la seguridad alimentaria gracias al acceso a mercados inclusivos de los pequeños agricultores. La metodología brinda apoyo tanto a hombres como a mujeres para potenciar sus oportunidades económicas mediante el fomento de la capacidad y el desarrollo equitativo.

Grupo objetivo	El grupo objetivo comprende los jefes, los líderes tradicionales y los pequeños agricultores de cuatro distritos de la Provincia Oriental de Zambia. Los criterios de selección son los siguientes: ▪ Vivir en el área del proyecto. ▪ Tener al menos 5 hectáreas de tierra. ▪ Participar en una de las seis cadenas de valor a las que se dirige el proyecto (maíz, maní, girasol, soja, tomate y cebolla).

Sección 2. Disposiciones para la ejecución

Asociados en la ejecución	Women for Change colabora con personal del Ministerio de Agricultura y Ganadería, el Ministerio de Género y Desarrollo Infantil, otros organismos gubernamentales y ONG. Un asociado clave es la Asociación de Desarrollo de Mfumbeni, una organización de base comunitaria, que se encuentra bajo la dirección del Jefe Superior Nzamane.
Selección de los facilitadores o mentores	Los asociados de Women for Change seleccionan a diversas personas de entre los jefes, líderes tradicionales y, a veces, líderes comunitarios locales.
Capacitación de los facilitadores o mentores	El personal del Women for Change y un consultor capacitan a los formadores durante siete días. A continuación, los formadores imparten la capacitación a los miembros de su comunidad y elaboran informes para Women for Change, que supervisa y brinda apoyo a la capacitación en colaboración con el personal de sus asociados.

Sección 3. Colaboración con los jefes y los líderes tradicionales

Paso 1. Colaboración con los líderes	▪ Los jefes y líderes tradicionales reciben capacitación y participan en los programas de análisis y sensibilización en materia de género, derechos humanos, derechos del niño y VIH/sida. ▪ Durante la capacitación de los formadores, reciben información, educación y materiales de comunicación que utilizan para sensibilizar a sus comunidades.
Paso 2. Capacitación comunitaria	▪ Los jefes y líderes capacitados organizan talleres comunitarios de un día de duración. En función de los temas a tratar y de la disponibilidad de recursos, puede haber reuniones de seguimiento. ▪ Se realiza una invitación abierta para asistir a la reunión, a la que por lo general acuden entre 40 y 60 personas. Si el número fuera demasiado grande, se dividirían en grupos más pequeños en aras de una buena comunicación y participación. ▪ Se anima a las parejas a asistir juntos y a realizar a la vez la capacitación comunitaria de forma que obtengan información al mismo tiempo. Cuando no hay cónyuge, como en el caso de los hogares monoparentales, se anima a los participantes a asistir con un adulto del sexo opuesto. ▪ Algunos de los ejercicios utilizados para promover una mayor igualdad entre las parejas se basan en las Herramientas de Análisis de Género del Marco Analítico de Harvard (tales como el perfil de actividades y el marco del triple rol para crear conciencia sobre la división del trabajo y los roles de género en la comunidad, y el acceso y control sobre los recursos y beneficios).

	▪ Tras el taller, que dura un día, se comparten las lecciones para influir en los cambios de comportamiento. Cuando los hogares adoptan las nuevas tecnologías y enfoques, las mejoras en sus medios de vida y la armonía en sus hogares hacen que otros hogares sigan su ejemplo. ▪ El enfoque para llegar a los miembros adultos del mismo hogar también se utiliza en las escuelas de campo para agricultores, los ciclos de estudio y las jornadas prácticas, y lo mismo hacen los consultores de negocios agrícolas.
Duración media del ciclo de ejecución	Un ciclo de actividades (desde la capacitación de los jefes y líderes hasta la ejecución de las actividades en una comunidad) se extiende, en promedio, de tres a seis meses, dependiendo de si incluye capacitación o si está vinculado a la producción para el desarrollo de cadenas de valor agrícolas.

Sección 4. Seguimiento e indicadores

Proceso de seguimiento	El personal del proyecto y los asociados realizan visitas de campo periódicas a la comunidad y elaboran informes.
Indicadores	Los indicadores se elaboran en consulta con los asociados en la ejecución, que son los encargados de llevar a cabo el seguimiento durante la ejecución del proyecto. Recopilan la información sobre el número de mujeres y hombres que han participado en el taller y que informan de un cambio en su vida como resultado de su participación en el proyecto. Algunos de los principales indicadores son: ▪ número o porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo; ▪ porcentaje de mujeres propietarias de tierras; ▪ número o porcentaje de mujeres y hombres que acceden a créditos para inversiones, y ▪ equilibrio en la carga de trabajo entre mujeres y hombres.

Sección 5. Resultados

Número de beneficiarios atendidos o que se prevé atender	El objetivo general del proyecto es llegar a 200 000 beneficiarios hasta junio de 2016, entre ellos un mínimo del 30 % de mujeres. Se llegó al menos al 80 % ciento de los jefes en activo. Entre los jefes de aldea (personas en un puesto de autoridad sobre los asuntos de su aldea), el 30 % eran mujeres líderes de grupos y clubes comunitarios o esposas de jefes de aldea.
Principales cambios atribuibles a la metodología	Cambios en jefes y líderes tradicionales: ▪ Participación activa en el desarrollo social y económico de sus comunidades. ▪ Movilización de las actividades de desarrollo en sus territorios tribales. ▪ Nombramiento de más mujeres para puestos de toma de decisiones. ▪ Mayor interacción entre los líderes tradicionales para el aprendizaje entre pares. ▪ Mayor interacción con sus comunidades. ▪ Actuación como buenos modelos a seguir, mentores e instructores para los miembros de la comunidad.

	▪ Elaboración reglamentos que prohíben las prácticas negativas, como los matrimonios precoces, la herencia del cónyuge, la apropiación forzosa de bienes, etc. ▪ Mayor protección de los derechos de las mujeres y los niños. Cambios en los hogares: ▪ Distribución más equitativa de los roles de género en los hogares y las comunidades. ▪ Aumento en el número de mujeres que tienen control sobre los recursos productivos como la tierra, masas de agua y mejores tecnologías. Esto se debió a que las mujeres reclamaron sus derechos sobre la tierra y recibieron respuestas positivas de los dirigentes y jefes de aldea que habían sido sensibilizados en la capacitación. ▪ Sensibilización en materia de VIH y sida. ▪ Aumento en el acceso al mercado por parte de las mujeres y los hogares vulnerables.
Principales factores de éxito y puntos fuertes de la metodología	▪ La participación activa de los jefes y otros líderes de opinión da legitimidad a la metodología y a los procesos. ▪ Los jefes actúan como instructores y mentores de los miembros de la comunidad, lo que permite que se produzcan cambios positivos de comportamiento. ▪ Dado que los jefes y líderes tradicionales son los principales agentes de cambio en este proceso, no se enfrentan a ninguna barrera lingüística ni a otras barreras socioculturales. ▪ La metodología incentiva a las parejas a ser abiertas sobre sí mismas y sobre lo que sienten y creen. Ayuda a los miembros de la familia a aunar sus recursos y capacidades para atender sus necesidades. ▪ Las parejas participantes se sienten motivadas a hacerlo lo mejor posible como resultado de la competencia informal con otras parejas.
Desafíos	▪ Se requiere tiempo para erradicar las prácticas culturales negativas interiorizadas. ▪ La focalización en las parejas reduce el número de hogares a los que se llega si las plazas en los talleres comunitarios son limitadas. ▪ Las comunidades rurales pueden quedar excluidas de las actividades de desarrollo y de la toma de decisiones debido a la deficiente infraestructura de transporte y comunicaciones.
El camino a seguir: posibles mejoras	▪ Contar con un presupuesto separado para esta actividad facilitaría las actividades, entre ellas el seguimiento y la evaluación. ▪ Los relatos de los casos y experiencias se compartirán con otras comunidades. ▪ Se realizarán visitas de intercambio y visitas sobre el terreno.
Sostenibilidad	▪ Las historias de éxito del primer taller de los jefes hicieron que aumentara el interés y la demanda. Ha habido una respuesta positiva de los asociados colaboradores para auspiciar más talleres para otros jefes en otras provincias y en la región de África Meridional.

	▪ Tras los buenos resultados del programa de Women for Change con los jefes y líderes tradicionales, varios de ellos asumieron activamente la agenda de desarrollo de su territorio tribal, con actividades como:
	  ▪ la creación de ONG de desarrollo;
	  ▪ el diseño de planes estratégicos y la presentación de propuestas de proyectos para financiar actividades de desarrollo comunitario;
	  ▪ actividades de cabildeo con el gobierno y los donantes para fomentar el desarrollo;
	  ▪ la participación activa en otros programas gubernamentales de desarrollo, y
	  ▪ la prohibición de las prácticas culturales negativas.
	▪ La capacidad para llevar a cabo actividades se desarrolla dentro de las comunidades y continúa más allá del marco temporal de las intervenciones del proyecto.
	▪ Los costos son limitados debido a que la mayoría de las actividades se llevan a cabo dentro del distrito, territorio tribal o comunidad.

Sección 6. Recursos

Presupuesto	El costo de una ronda de capacitación de formadores para 30 participantes es de aproximadamente USD 9 000, incluyendo comidas y refrigerios, alojamiento, transporte, papelería y honorarios de los facilitadores.
Recursos	Akamandisa, V.M. (2013): “Engaging Traditional Leadership for Women’s Rights in Zambia”, en *Transforming Gender Relations in Agriculture in Sub-Sahara Africa,* eds. C. Farnworth, M.F. Sundell, A. Nzioki, V. Shivutse y M. Davis. Instituto de Estocolmo para el Medio Ambiente. Iniciativa Sueca para una Red Agrícola Internacional. h

Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
Via Paolo di Dono, 44 - 00142 Roma (Italia)
Tel: (+39) 06 54591 - Fax: (+39) 06 5043463
Correo electrónico: ifad@ifad.org
www.ifad.org

facebook.com/ifad

instagram.com/ifadnews

linkedin.com/company/ifad

twitter.com/ifad

youtube.com/user/ifadTV