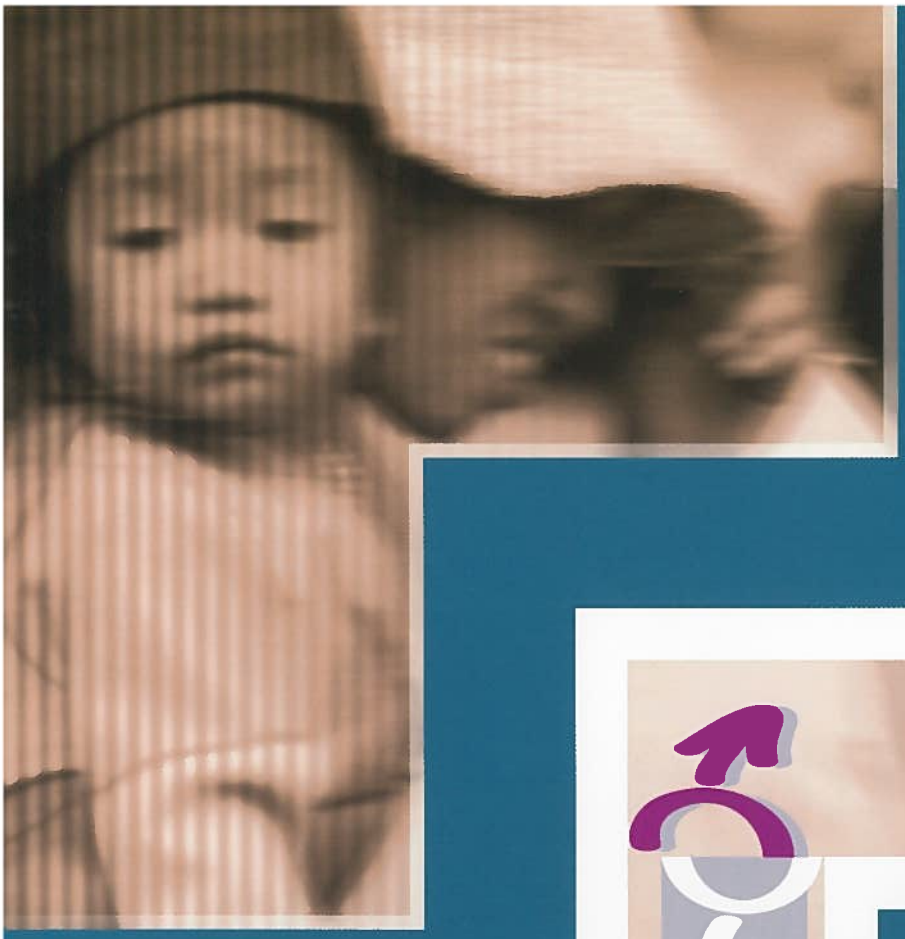


EQUIDAD DE GENERO EN PRACTICA

Un manual para la COSUDE y sus contrapartes

DEZA DIREKTION FÜR ENTWICKLUNG UND ZUSAMMENARBEIT
DDC DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT ET DE LA COOPÉRATION
DSC DIREZIONE DELLO SVILUPPO E DELLA COOPERAZIONE

En los últimos diez años, se han desarrollado muchas iniciativas para promover la equidad de género en la mayoría de los países en los que opera la COSUDE. Como parte de este movimiento, los actores del desarrollo están implementando una serie de estrategias para influir en las políticas y programas, así como para modificar los métodos y procedimientos de planificación con el fin de integrar mejor el enfoque de género.

En este contexto, el objetivo de estas fichas es, pues, reforzar el proceso de integración del enfoque de género, resumiendo ciertos conceptos y argumentos, planteando cuestiones clave y presentando ejemplos concretos.

Estas fichas prácticas se basan en la experiencia de la COSUDE y están destinadas a sus colaboradores y colaboradoras que trabajan en la Central o en las oficinas de cooperación, así como a sus contrapartes, ya sean organismos gubernamentales u organizaciones no gubernamentales en Suiza y en los países contrapartes.

Su principal objetivo es desafiar la noción de que el enfoque de género es algo al margen del desarrollo y de su planificación, mostrar que la promoción de la equidad no es «simplemente un objetivo de más a realizar una vez que los otros han sido alcanzados».

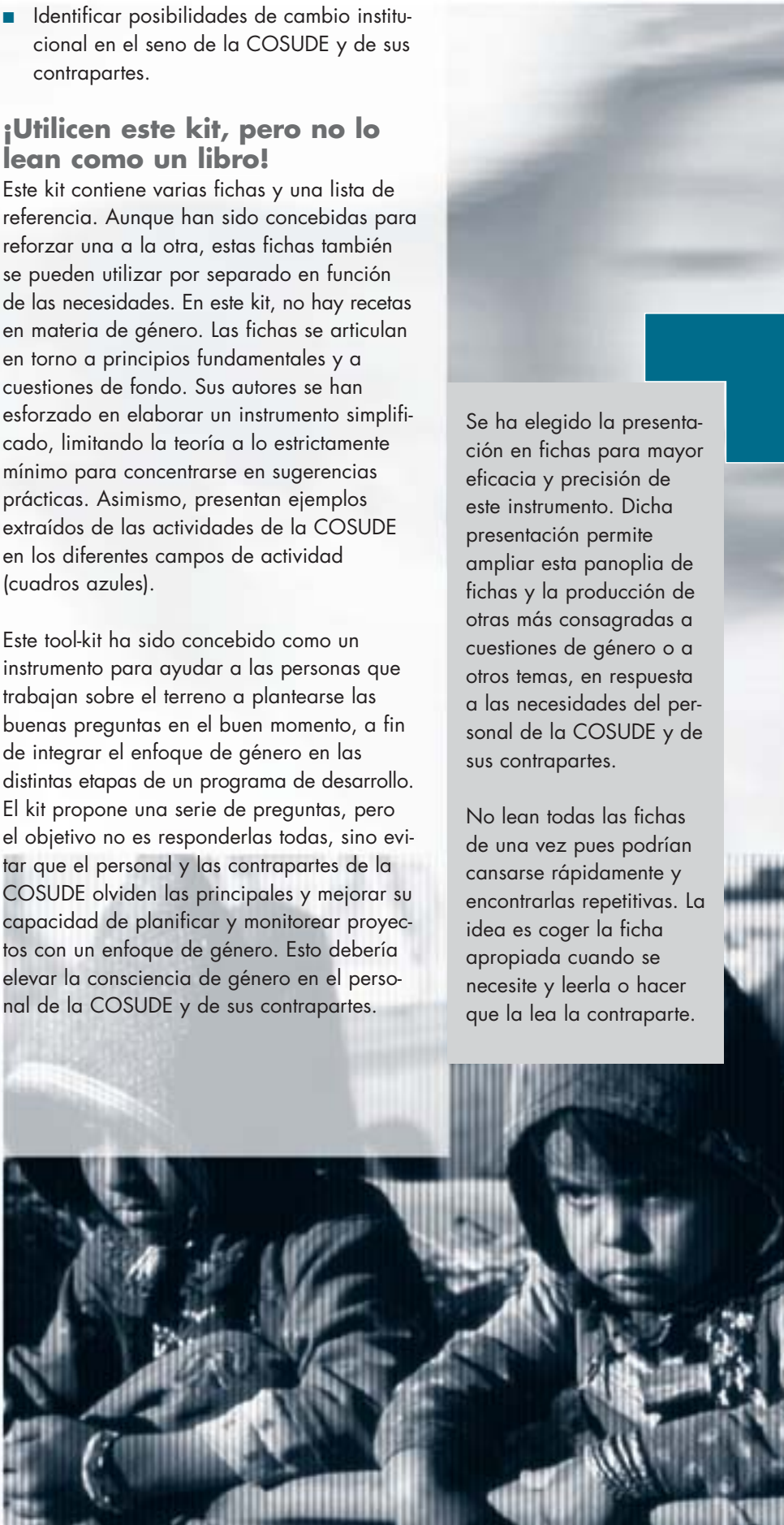
En estas fichas, el enfoque de género es considerado ante todo como un tema transversal que de debe integrar en todas las etapas de la planificación y de la realización de un proyecto de desarrollo. Los objetivos son:

- Aclarar los principales conceptos y estrategias ligados a la integración del enfoque de género
- Presentar algunos instrumentos de análisis básicos para integrar el enfoque de género en el PEMA (planificación, evaluación, monitoreo, aplicación)
- Determinar los momentos oportunos y las estrategias apropiadas para integrar este enfoque en todas las actividades clave de la COSUDE
- Identificar posibilidades de cambio institucional en el seno de la COSUDE y de sus contrapartes.

¡Utilicen este kit, pero no lo lean como un libro!

Este kit contiene varias fichas y una lista de referencia. Aunque han sido concebidas para reforzar una a la otra, estas fichas también se pueden utilizar por separado en función de las necesidades. En este kit, no hay recetas en materia de género. Las fichas se articulan en torno a principios fundamentales y a cuestiones de fondo. Sus autores se han esforzado en elaborar un instrumento simplificado, limitando la teoría a lo estrictamente mínimo para concentrarse en sugerencias prácticas. Asimismo, presentan ejemplos extraídos de las actividades de la COSUDE en los diferentes campos de actividad (cuadros azules).

Este tool-kit ha sido concebido como un instrumento para ayudar a las personas que trabajan sobre el terreno a plantearse las buenas preguntas en el buen momento, a fin de integrar el enfoque de género en las distintas etapas de un programa de desarrollo. El kit propone una serie de preguntas, pero el objetivo no es responderlas todas, sino evitar que el personal y las contrapartes de la COSUDE olviden las principales y mejorar su capacidad de planificar y monitorear proyectos con un enfoque de género. Esto debería elevar la consciencia de género en el personal de la COSUDE y de sus contrapartes.



Se ha elegido la presentación en fichas para mayor eficacia y precisión de este instrumento. Dicha presentación permite ampliar esta panoplia de fichas y la producción de otras más consagradas a cuestiones de género o a otros temas, en respuesta a las necesidades del personal de la COSUDE y de sus contrapartes.

No lean todas las fichas de una vez pues podrían cansarse rápidamente y encontrarlas repetitivas. La idea es coger la ficha apropiada cuando se necesite y leerla o hacer que la lea la contraparte.

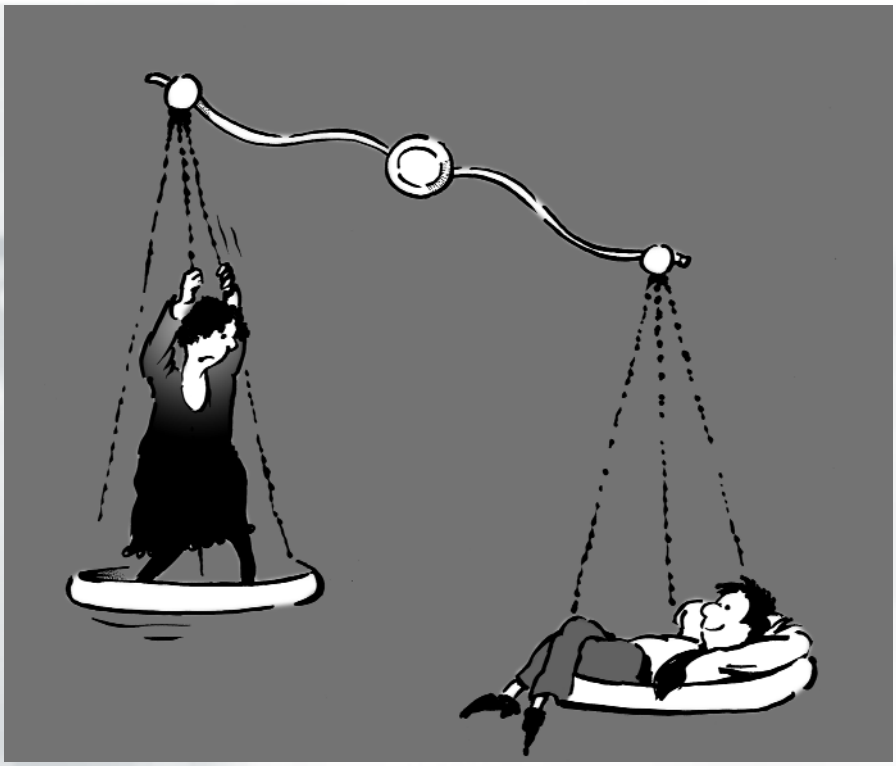
FICHAS	CONTENIDO	COMPO DE APLICACIÓN
1. Definiciones	Definición de los principales conceptos de género	Formación/concienciación, definición de conceptos de género en las oficinas de cooperación
2. Estrategias de género	Opciones estratégicas para integrar el enfoque de género en las actividades de cooperación: género como tema transversal, estrategias de género y/o proyectos de promoción de las mujeres	Programa por país, formulación de estrategias de género, formación.
3. Análisis de género	¿Por qué y cuándo es necesario un análisis de género?	Redacción de términos de referencia, formación, preparación de nuevos programas.
4. Marco analítico	Instrumentos que permiten analizar la división del trabajo por género (roles, recursos, necesidades de género), instrumentos para adaptar al nivel micro, meso, macro y a las variaciones sectoriales.	Análisis, términos de referencia, formación.
5. Género en el análisis a nivel de familia y de comunidad	Cuestiones clave sobre el desarrollo endógeno y los actores de la cooperación, comprensión de la dinámica local, oportunidades y obstáculos para el enfoque de género.	Análisis del contexto a nivel micro (encuesta de hogares, en la comunidad, evaluación participativa rural); suscitar toma de consciencia a nivel micro.
6. Género en el análisis de un país, de una política o de un sector	Cuestiones clave en todas las etapas de un programa por país: análisis, planificación y evaluación	Programa por país, análisis y evaluación sectoriales, formulación de política temática y sectorial .
7. Género en los programas por país	Cuestiones clave en todas las etapas de un programa programa por país, análisis, planificación y evaluación	Planificación del programa por país, diálogo sobre políticas, evaluación
8a. Género en programas y proyectos **8b. Género en la gestión del ciclo de programas (GCP) y marcos lógicos**	Cuestiones clave en todas las etapas de la gestión del ciclo de programas (GCP), verificación de la coherencia en la aplicación del enfoque de género en la GCP	Planificación anual, pilotaje de programas/ proyectos, preparación de sistemas de monitoreo, logframe
9a. Género en las organizaciones **9b. Equidad de género en la COSUDE**	Cuestiones de género en la Organización y enfoques que permitan la integración de género en la Organización Política, estrategia y experiencia de la COSUDE	Diagnóstico institucional y estrategia para integrar el enfoque de género, género e igualdad de oportunidades
10. Género y contrapartes	Cuestiones clave para analizar la consciencia de género y las necesidades específicas de las organizaciones contrapartes, sugerencias para mejorar las capacidades de las contrapartes.	Evaluación y selección de las contrapartes, estrategias para la integración del enfoque de género, planificación de proyecto para desarrollar las capacidades de las contrapartes en materia. de género
11. Monitoreo de género en los programas	Cuestiones clave y posibles indicadores para el monitoreo de género a nivel de programa y de contexto.	Elaboración de sistemas de monitoreo, definición de cuestiones e indicadores clave, formación en género y monitoreo
12. Género en la evaluación	Cuestiones clave para integrar el género en una evaluación o para evaluar el impacto de un programa en las relaciones de género	Autoevaluación, evaluación externa, revisión, evaluación
13. Género en la cooperación multilateral	Cómo integrar la equidad de género en actividades/ negociaciones multilaterales.	Reuniones, conferencias y negociaciones multilaterales, comentarios sobre documentos.
Sitios web	Selección de sitios web	Información adicional investigación, contexto general

DEFINICIONES

¿Qué es género?

Género es una definición de mujeres y de hombres socialmente construida. No es lo mismo que sexo (características biológicas de hombres y mujeres) ni lo mismo que «mujer». El género está determinado por las tareas, las funciones y los roles asignados a las mujeres y a los hombres tanto en la sociedad como en la vida pública o privada.

Mediante sus actividades, las mujeres y los hombres forjan normas y roles sociales y los reproducen en conformidad con ciertas expectativas. Al igual que los hombres, las mujeres también pueden inducir cambios en las relaciones de género. Estas relaciones se perpetúan no sólo entre ambos sexos, sino también entre las mujeres y los hombres mismos (p.ej., en las relaciones madre/hija, padre/hijo).



¿ Qué son las relaciones de género?

En la mayoría de los contextos, las mujeres y los hombres (las niñas y los niños) tienen roles distintos en el seno de la familia, de la comunidad y de la sociedad. Para cumplir sus roles, necesitan recursos diferentes (naturales, económicos, políticos y sociales). A menudo, sin embargo, las mujeres o los hombres no pueden desempeñar el rol que quisieran y/o acceder a los recursos necesarios para dicho rol. Las mujeres, sobre todo, deben superar obstáculos para poder acceder a ciertos recursos y/o para controlarlos. Además, con frecuencia se infravalora su aporte social y económico.

Para «analizar las relaciones de género» en el marco de las acciones de desarrollo, se deben considerar la repartición y la organización de los roles, de las responsabilidades, de los recursos y de los valores asignados a las mujeres y a los hombres, a fin de identificar las diferencias e inequidades que les separan y determinar sus intereses, oportunidades, obstáculos y necesidades respectivos en términos de desarrollo.

¿ Cuáles son las principales características de las relaciones de género?

Contrariamente a las diferencias biológicas entre los sexos, **las relaciones de género dependen del contexto**. Éstas varían de un país a otro, de una región a otra en el mismo país (diferencias entre la ciudad y el campo), pero también de una familia a otra. El modelo de relaciones también difiere según la estructura familiar (hogares con jefatura femenina, nucleares o extendidos). Como las mujeres y los hombres interactúan en todos los campos de la vida, las relaciones de género están omnipresentes tanto en la esfera privada (p.ej., a nivel familiar) como en la esfera pública (interacción entre colegas o miembros de una comunidad).

Las relaciones de género no son estáticas. Incluso en las culturas tradicionales, éstas evolucionan con la situación económica, jurídica, política o medioambiental. Algunos cambios son intencionales y positivos en términos de equidad de género, p.ej., muchos países han adoptado medidas para erradicar la discriminación de género en su legislación. Asimismo, se pueden adoptar deliberadamente medidas para mantener o incrementar la inequidad de género (p.ej., en Arabia Saudí, a las mujeres no les está permitido conducir). Los cambios pueden resultar negativos para la equidad como en algunos países de la ex -URSS en los que la liberación de los mercados ha engendrado un elevado desempleo entre los hombres que, privados de su rol y de su estatus tradicional como cabezas de familia, tienden a expresar su malestar y a afirmar su masculinidad recurriendo a la violencia doméstica. Sin embargo, los cambios también pueden ser positivos. Muchas mujeres trabajan en zonas procesadoras para la exportación, incluso en culturas

tan tradicionales como Bangladesh. No obstante, su contratación no tiene nada que ver con el empoderamiento de la mujer, sino con los intereses económicos del empleador. Aunque sus condiciones de trabajo son cuestionables, es cada vez más evidente que su aporte financiero les permite mejorar su estatus en el seno de la familia. Los cambios en las relaciones de género pueden ser lentos o repentinos. En Ruanda, las mujeres han adquirido nuevos roles y responsabilidades «de la noche a la mañana» tras el genocidio de 1994 en el que muchos hombres fueron asesinados.

Las relaciones de género interactúan con otras relaciones sociales. No todas las mujeres ni todos los hombres son iguales: la edad, la clase social, la pertenencia étnica, la religión, la orientación sexual y las capacidades (físicas y mentales) influyen en las actividades y responsabilidades de las mujeres y de los hombres, así como en su estatus, sus oportunidades y los obstáculos que deben afrontar en la vida. Cada individuo posee múltiples identidades y una puede prevalecer sobre la otra según las circunstancias. En India, una mujer de casta alta puede tener más poder que un hombre de casta baja, aun estando subordinada a los hombres de su propia casta. Sin embargo, que sea rico o pobre, joven o viejo, musulmán o católico, un ser humano es siempre un hombre o una mujer; ello significa que las relaciones de género están omnipresentes en su vida. Muchos conflictos, p.ej., están basados en motivos étnicos o religiosos, pero es evidente que no afectan e implican de la misma manera a las mujeres y a los hombres.

Las relaciones de género son relaciones de poder. Las instituciones, ya sean privadas (familia, matrimonio) o públicas (religión, escuela, mercado laboral, etc.) reflejan y perpetúan las relaciones de género. Por esa razón, toda tentativa de modificarlas para mejorar la equidad de género a menudo se percibe como una amenaza para las «tradiciones» y para la cultura. Si es muy difícil ganar batallas en la promoción de la equidad de género, también es muy fácil perderlas. Existen muchos ejemplos de sociedades que abogan por el regreso a los valores tradicionales, incluida la subordinación de las mujeres, porque se sienten «amenazadas» por fuerzas o ideas externas. A menudo, las relaciones de género tradicionales en las que la mujer es inferior al hombre se convierten en estandartes de la identidad cultural.

¿Qué significa equidad de género?

La equidad de género es uno de los objetivos de los programas de desarrollo. Ello no significa simple o necesariamente hacer participar a igual número de mujeres y de hombres (niñas y niños) en las actividades de desarrollo, ni tampoco tratar exactamente igual a las mujeres y a los hombres (niñas y niños). El objetivo no es que las mujeres y los hombres obtengan lo mismo, sino ofrecerles las mismas oportunidades y las mismas posibilidades. La equidad de género incluye el derecho de las mujeres y de los hombres a ser diferentes. Promover esta equidad es tender hacia una sociedad en la que las mujeres y los hombres (niñas y niños) puedan desarrollarse equitativamente contribuyendo, al mismo tiempo, a modelar la sociedad a la que aspiran.

¿Qué significa la integración del enfoque de género

Integrar el enfoque de género es una estrategia para promover la equidad de género. Consiste en reconocer que las mujeres y los hombres tienen necesidades y prioridades distintas, hacen frente a obstáculos diferentes, tienen distintas aspiraciones y contribuyen de manera diferente al desarrollo. Según una hipótesis clave de este enfoque, hay que transformar las sociedades para que se adapten a las especificidades de las mujeres y de los hombres y les concedan la misma importancia. En Gran Bretaña, tras la victoria del partido laborista en 1997, aumentó considerablemente el número de mujeres parlamentarias. Poco tiempo después de ser elegidas, un grupo de dichas parlamentarias hizo presión con el fin de cambiar los hábitos de trabajo del Parlamento (p.ej., sesiones que se prolongaban hasta muy tarde en la noche) para, así, poder conciliar la actividad profesional y la vida familiar.

Integrar el enfoque de género implica que los actores y las instituciones de desarrollo son capaces de incorporar el enfoque de equidad de género no sólo en su manera de trabajar (cultura institucional, competencias etc.), sino también en sus políticas y programas, a todos los niveles y en todas las etapas de un proyecto o programa.

¿Qué significa integrar el género como tema transversal?

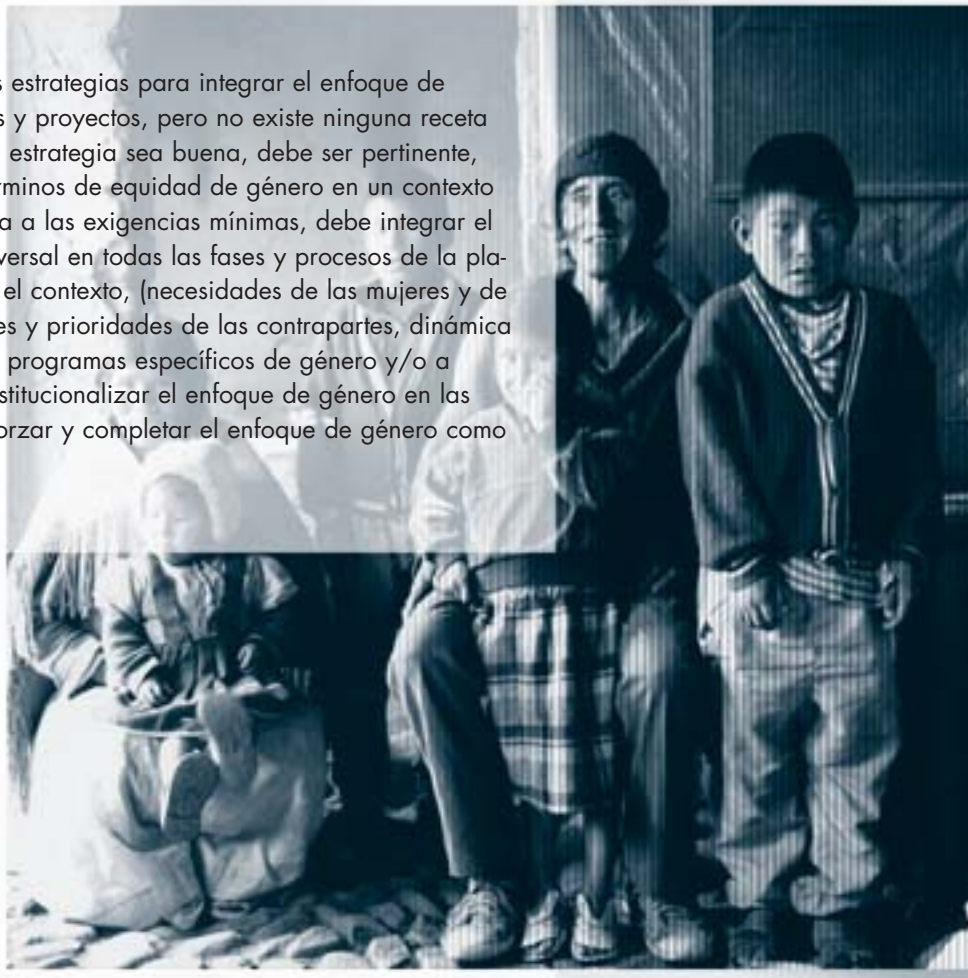
Trabajar con género como tema transversal es una de las estrategias para la integración del enfoque de género. Se trata de un método de planificación (programas, proyectos y sectores) que prevé analizar, antes de adoptar decisiones, los efectos respectivos de las posibles opciones en las mujeres y en los hombres. Ello requiere la participación tanto de las mujeres como de los hombres en todo el proceso de planificación y la integración sistemática de sus prioridades y necesidades específicas.

Las relaciones de género están omnipresentes en todos los aspectos de la vida. Independientemente de nuestra edad, religión, pertenencia étnica, clase, etc., somos ante todo una mujer o un hombre, con todo lo que ello implica en un determinado contexto.

La problemática de género

El partenariado es la piedra angular del enfoque de desarrollo de la COSUDE. La política institucional y los compromisos de la COSUDE constituyen una importante palanca en cualquier contexto. Sin embargo, la integración del enfoque de género depende, en última instancia, de la voluntad de las contrapartes con las que se coopera. Por eso, la COSUDE debe instaurar el diálogo con sus contrapartes institucionales a fin de detectar los principales problemas de género en un contexto determinado (ver ficha 3). Definir la problemática de género es, pues, fundamental para poder elaborar programas que tengan un impacto tanto en las mujeres como en los hombres de los grupos concernidos y para que todos los actores puedan apropiarse de ellos (ver fichas 7 y 10). En este proceso, se debe dar la misma importancia a las opiniones de las mujeres y de los hombres y considerarlas complementarias.

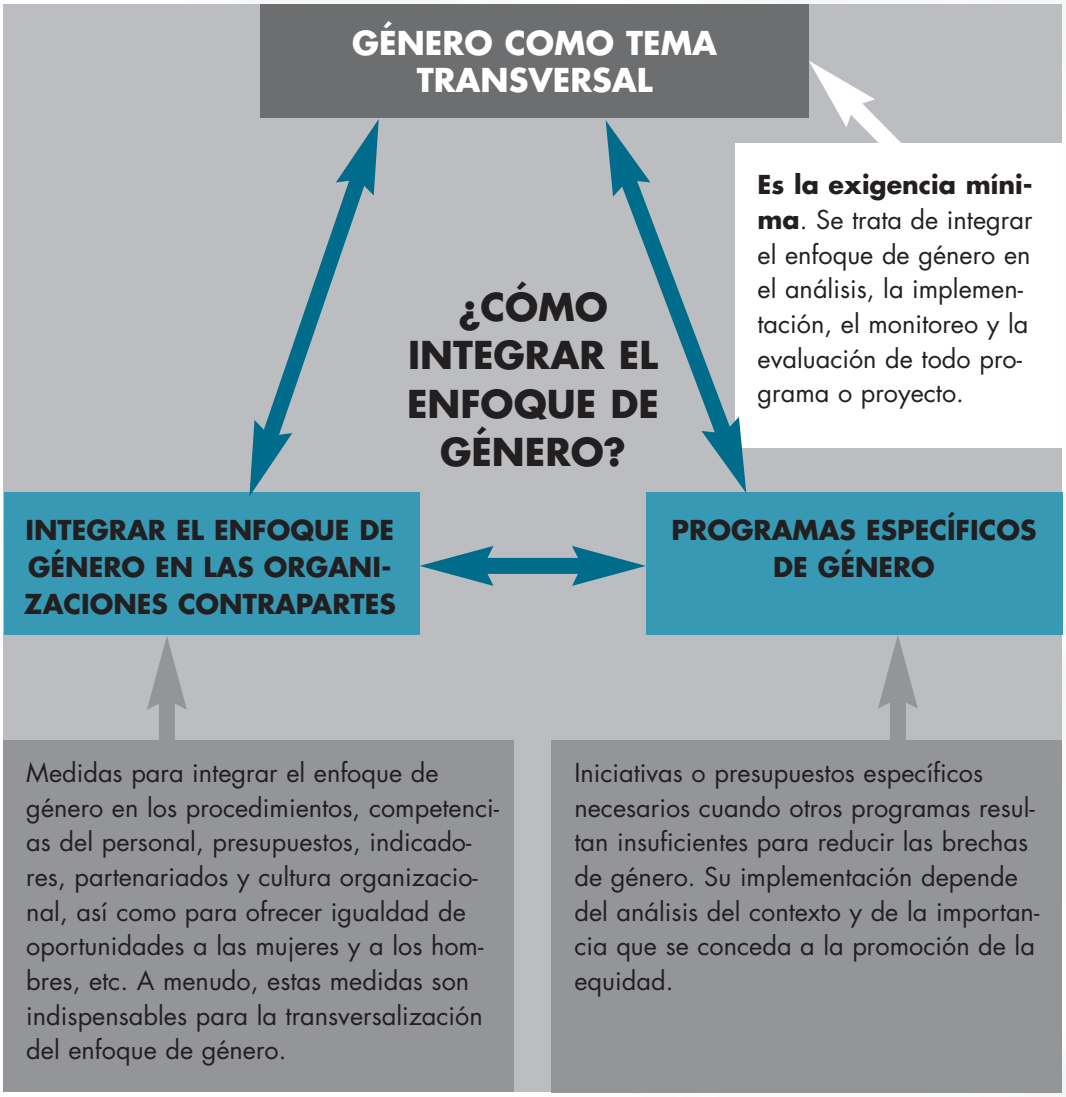
Se pueden combinar tres estrategias para integrar el enfoque de género en los programas y proyectos, pero no existe ninguna receta milagrosa. Para que una estrategia sea buena, debe ser pertinente, eficaz y sostenible en términos de equidad de género en un contexto dado. Para que responda a las exigencias mínimas, debe integrar el género como tema transversal en todas las fases y procesos de la planificación. Luego, según el contexto, (necesidades de las mujeres y de los hombres, capacidades y prioridades de las contrapartes, dinámica local etc.), se recurrirá a programas específicos de género y/o a medidas destinadas a institucionalizar el enfoque de género en las organizaciones para reforzar y completar el enfoque de género como tema transversal.

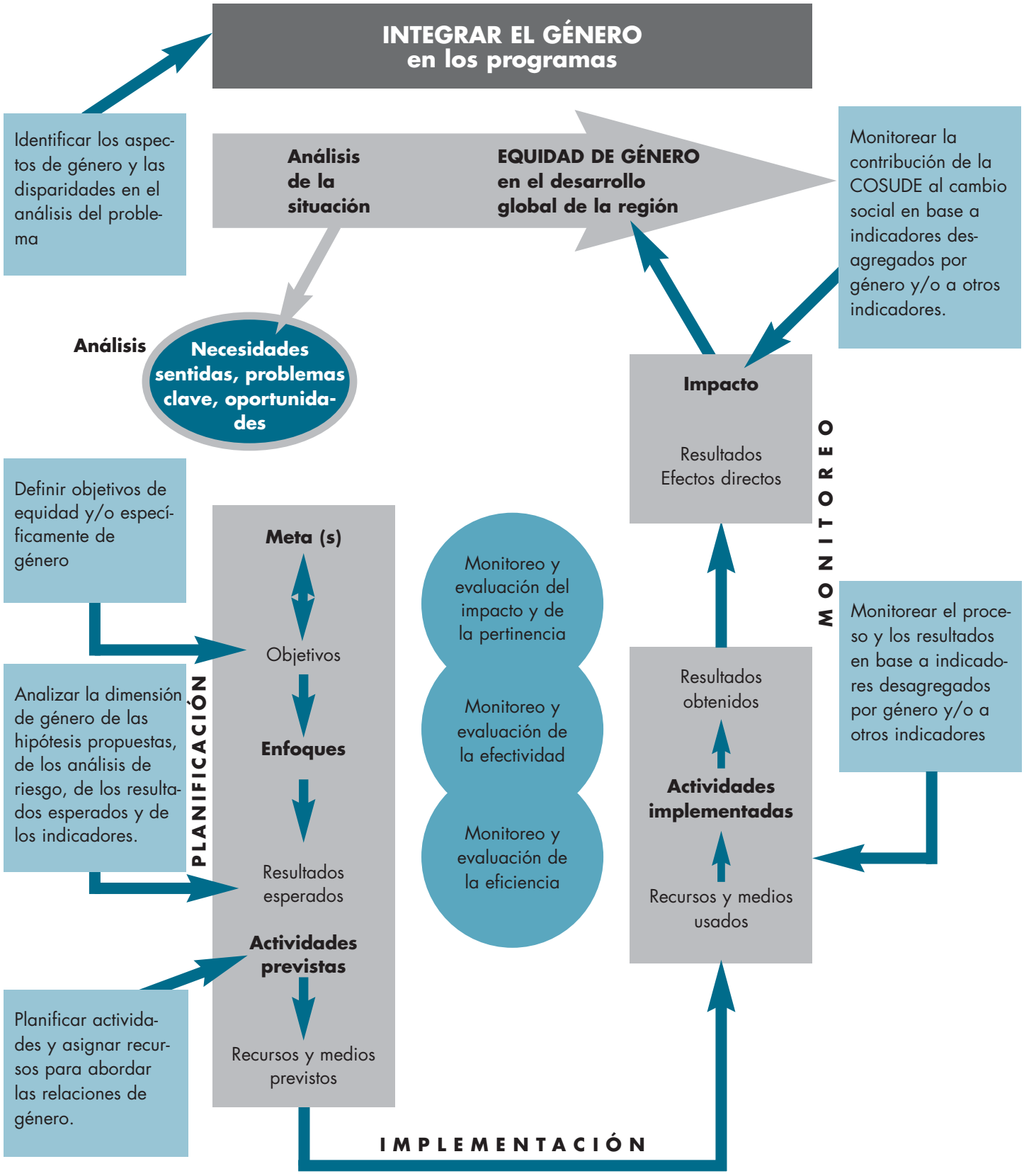


INTEGRAR EL GÉNERO COMO TEMA TRANSVERSAL

Enfoque y objetivos

Integrar el enfoque de género como tema transversal es un método de trabajo que consiste en incluir dicho enfoque en todas las etapas y procesos de la gestión del ciclo de un proyecto o programa (Project Cycle Management). Este enfoque eleva la pertinencia, la efectividad y la eficiencia de las intervenciones y permite centrar la planificación de una intervención en las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres.
En diferentes etapas del ciclo, se plantean preguntas pertinentes para asegurarse de que el proyecto y sus resultados toman en consideración las necesidades de género (ver diagrama abajo). Se procura, sobre todo, evitar que el enfoque de género se pierda entre las distintas fases y utilizar los resultados del análisis de género para concebir un programa atento a las cuestiones de género. Ello requiere que la COSUDE y sus contrapartes se comprometan a promover la equidad y a disponer de medios, de competencias y de instrumentos adecuados para hacerlo (ver fichas 7 y 11).




INTEGRAR EL GÉNERO
en los programas
Identificar los aspectos de género y las disparidades en el análisis del problema
Análisis de la situación
EQUIDAD DE GÉNERO en el desarrollo global de la región
Monitorear la contribución de la COSUDE al cambio social en base a indicadores desagregados por género y/o a otros indicadores.
Análisis
Necesidades sentidas, problemas clave, oportunidades
Impacto
Resultados
Efectos directos
MONITOREO
Definir objetivos de equidad y/o específicamente de género
Meta (s)
Objetivos
Enfoques
Resultados esperados
Actividades previstas
Recursos y medios previstos
PLANIFICACIÓN
Analizar la dimensión de género de las hipótesis propuestas, de los análisis de riesgo, de los resultados esperados y de los indicadores.
Monitoreo y evaluación del impacto y de la pertinencia
Monitoreo y evaluación de la efectividad
Monitoreo y evaluación de la eficiencia
Resultados obtenidos
Actividades implementadas
Recursos y medios usados
Monitorear el proceso y los resultados en base a indicadores desagregados por género y/o a otros indicadores
Planificar actividades y asignar recursos para abordar las relaciones de género.
IMPLEMENTACIÓN

Preguntas claves para integrar el enfoque de género como tema transversal

En el anáisis y la planificación...

- ¿Las mujeres y los hombres (grupos meta, personal, contrapartes) están implicados en el análisis de la situación inicial a todos los niveles (p.ej., diálogo político, consulta comunitaria)?
- ¿Se consulta a las organizaciones que trabajan en la promoción de género o con mujeres?
- ¿Se desagregan por género los datos cualitativos y cuantitativos?
- ¿Se subrayan claramente los problemas de género en el programa/proyecto/sector?
- ¿Se reflejan en los objetivos, en el análisis de riesgos y en los efectos esperados los obstáculos, las necesidades y las opiniones de las mujeres y de los hombres?
- ¿Los recursos financieros y humanos son suficientes para abordar los problemas de equidad?
- ¿Los principales procesos (el diálogo entre los principales actores involucrados, p.ej.), procedimientos (los términos de referencia, p.ej.,) e instrumentos de planificación (marco lógico, p.ej.,) toman en cuenta explícitamente la problemática de género?
- Cuando son participativos, ¿los procesos y los enfoques están abiertos a la participación de todos?

En la implementación ...

- ¿Las mujeres y los hombres participan en la realización del programa y en la toma de decisiones?
- ¿El programa tiene estrategias para implicar tanto a las mujeres como a los hombres?
- ¿Las mujeres y los hombres tienen un acceso equitativo a los recursos del programa y al control de su utilización? ¿Existen criterios que discriminan a las mujeres o a los hombres?
- ¿El programa está encaminado a aportar los mismos beneficios a las mujeres y a los hombres?

En el monitoreo ...

- ¿En el monitoreo participan mujeres y hombres (grupos meta, personal de la COSUDE, contrapartes)?
- ¿Se desagregan por género los datos reunidos sobre el impacto del programa a corto o a largo plazo?
- ¿El monitoreo incluye los cambios que se operan en las relaciones de género?
- ¿Se analizan y se difunden las «buenas y malas prácticas» en materia de integración del enfoque de género?

Medidas para integrar el género como tema transversal en el Proyecto Agrícola ATICA (Bolivia)

1. Los proyectos municipales se someten a la aprobación de las Asambleas de Mujeres para asegurar que se toman en cuenta sus intereses al igual que los de los hombres.
2. Las reivindicaciones específicas de las mujeres se integran en los proyectos (p.ej., huertas familiares en «tierras recuperadas»).
3. Los puntos de vista de las mujeres y de los hombres se incluyen en la formulación de los objetivos (efectos que su proyecto debe producir). Este proceso puso de relieve, p.ej., que las mujeres miden el éxito de un proyecto por el número de niños/as escolarizados/as, mientras que los hombres lo evalúan en base a la extensión de sus tierras arables.

PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE GÉNERO

Enfoque y objetivos

La transversalización del enfoque de género en programas generales no siempre es suficiente para atenuar las disparidades y a veces hay que recurrir a programas específicos para la promoción de la equidad.

Se implementan programas específicos de género a nivel macro y meso. Estos programas pueden ser específicos para un sector (p.ej., reducir la brecha de género en la escolarización) o temáticos (p.ej., la violencia contra las mujeres). Las cuestiones de género se abordan, cada vez más, en programas de promoción de los derechos humanos y de la buena gobernabilidad. Además, los programas de prevención del VIH/SIDA y de protección del medio ambiente también incluyen actividades tendientes a promover la equidad de género.

Uno de los mejores medios para promover la equidad de género es el empoderamiento de las mujeres, sobre todo su participación en la toma de decisiones tanto en el marco de las estructuras políticas formales como informales. Los programas de promoción de la equidad modifican de manera decisiva factores de inequidad y crean condiciones propicias para que las mujeres puedan ser los agentes de su propio desarrollo. Dichos programas pueden, p.ej.,

- crear consciencia en las mujeres acerca de su propia situación (p.ej., acerca de sus derechos),
- promover el poder de decisión de las mujeres en la familia, en la comunidad y en la sociedad,
- reformar el marco legal (p.ej., revisar el código de la familia para integrar la equidad de género).
- sensibilizar a los hombres para que acepten a las mujeres como contrapartes iguales (p.ej., en el sistema político).

Los programas específicos de género no son la única vía para abordar la inequidad de género. De hecho, no deberían sustituir a los programas sectoriales en los que el enfoque de género es un tema transversal ni se deberían confundir con proyectos del tipo «mujeres y desarrollo» (ver más abajo). Se trata de medidas a corto plazo. A largo plazo, la integración del enfoque de género en los programas permite, una vez atenuadas las disparidades más graves, tomar en consideración las necesidades específicas de las mujeres y de las niñas, así como las cuestiones de género.

En Tanzanía, el género es un tema transversal en los programas de salud y de desarrollo rural, pero existe un programa específico en defensa de los intereses estratégicos de las mujeres. En Níger, todos los programas deben abordar las necesidades prácticas de las mujeres, pero hay un programa especial de duración limitada cuyo objetivo es satisfacer sus necesidades estratégicas. En Benin, el escaso número de mujeres en cargos directivos dio origen a un programa «compensatorio» que estimula a las mujeres a obtener títulos universitarios y a ocupar puestos de responsabilidad en las actividades de desarrollo.

Escoger el grupo meta: ¿las mujeres y/o los hombres?

Los programas específicos de género no se dirigen automática o exclusivamente a las mujeres. La experiencia ha mostrado que para mejorar la situación de las mujeres (de las niñas), a menudo es necesario implicar a los hombres en el proyecto. Trabajar con los hombres para inducirles a modificar su relación de género no sólo con las mujeres, sino también con ellos mismos (p.ej., revisar su concepción de la masculinidad) es esencial para promover un desarrollo equilibrado entre hombres y mujeres.

Los programas específicos de género también pueden apoyar a instituciones que abordan cuestiones estratégicas de la mujer/de género como los mecanismos nacionales, ONGs o redes.

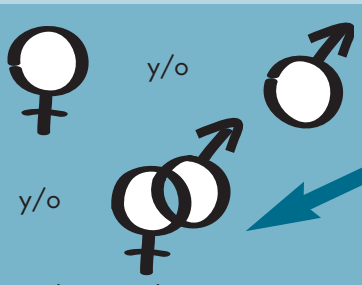
Principales diferencias entre «proyectos para mujeres» y programas específicos de género:

- los programas específicos de género se basan en un análisis de las relaciones de género, mientras que los proyectos para mujeres tienden a concentrarse en la situación de las mujeres,
- los programas específicos de género se dirigen a las mujeres y/o a los hombres para promover la equidad mientras que los proyectos para mujeres sólo se dirigen a las mujeres,
- los programas específicos de género miden los cambios en las relaciones entre mujeres y hombres y no sólo la red de relaciones en torno a las mujeres.

¿Cuál es la diferencia entre los proyectos para mujeres y los programas específicos de género?

En el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976 – 1985), el enfoque de «mujeres en el desarrollo» (MED) intentó responder a las necesidades de las mujeres en todos los sectores (p.ej., salud reproductiva, generación de ingresos, agricultura, violencia contra las mujeres, representación política de las mujeres, etc.). A pesar de los recursos y del apoyo, limitados, el MED pronto se convirtió en un sector en sí mientras que las políticas y programas sectoriales seguían sin tomar en consideración las cuestiones de género, lanzando en ocasiones únicamente programas y proyectos destinados sobre todo a las mujeres, pero considerándolas como un grupo «vulnerable» igual que a los niños, a los ancianos, a los discapacitados, a los desempleados, etc.

El enfoque de «género» y desarrollo (GyD) intenta resolver el problema de las relaciones de poder entre los dos sexos y no únicamente los problemas de las mujeres. Su objetivo es suscitar el interés por las cuestiones de equidad de género (p.ej., mecanismos nacionales para la promoción de las mujeres, proyectos para las mujeres, etc.) para implicar a todos los actores concernidos en la construcción de una sociedad equilibrada y para promover la equidad de género en todas las actividades y en todos los sectores.

Etapas del ciclo de un proyecto	«Mujeres en el desarrollo»	«Género y desarrollo»
Análisis	Las mujeres son el principal objeto del análisis	Relaciones de género como tema **transversal** en el análisis, en todos los sectores
Implementación	Los objetivos, las estrategias, las actividades y los recursos apuntan sólo a las mujeres	 Los objetivos, las estrategias y los recursos se dirigen a las mujeres y/o a los hombres
Monitoreo y evaluación	Los indicadores sólo miden los cambios en la situación de las mujeres	Datos desagregados por género miden los cambios relativos en la situación de las mujeres y de los hombres, así como en materia de (in)equidad como **tema transversal en todos los sectores.**

Indispensable al inicio de cada programa o proyecto.

Elección estratégica: los programas sectoriales y/o específicos de género se dirigen a las mujeres y/o a los hombres.

Indispensable al final de cada programa/proyecto

INSTITUCIONALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

Integrar el enfoque de género en un programa o proyecto requiere una atención y un seguimiento constantes para asegurar la sensibilidad de género a todos los niveles. Muy rápido, se tiende a hacer énfasis en las mujeres, olvidando las consideraciones de género. La situación de las mujeres que trabajan (labores domésticas, cuidado de los niños, etc.,) exige especial atención sobre todo cuando su principal labor la ejercen en el campo. La dificultad está, pues, en pasar de la teoría a enfoques prácticos.
Programa Anual de la COSUDE en India, 2002

Para integrar el enfoque de género, a menudo es necesario desarrollar capacidades, procedimientos y mecanismos. La institucionalización de este enfoque en las organizaciones contribuye a la integración de género como tema transversal. Para saber más sobre «Género» y Organizaciones, ver ficha 9a.

¿Sugerencias para desarrollar estrategias de género?

- Suscitar el debate sobre el enfoque de género en el seno de las organizaciones contrapartes, así como entre la COSUDE y sus contrapartes en base a las cuatro preguntas siguientes:
  1. ¿Qué procesos y qué resultados deseamos obtener en materia de género?
  2. ¿Cómo los deseamos obtener?
  3. ¿A qué impacto deseamos contribuir en materia de equidad de género?
  4. En nuestro contexto, ¿qué factores influyen en la equidad de género?
- Debatir con las contrapartes la nueva política de género de la COSUDE (2003) y su relevancia para las políticas, prioridades y programas nacionales en materia de desarrollo y de equidad de género.
- Crear un «espacio» en el que el personal pueda intercambiar y reflexionar sobre el tema de la equidad. Los foros internos (multisectoriales o temáticos) son muy eficaces para familiarizar al personal con el tema y para desarrollar sus competencias.
- Desarrollar las competencias en un taller específico sobre género o en un taller general (p.ej., sobre la gestión del ciclo de proyectos o el monitoreo). A menudo, la formación es un buen punto de partida.
- Integrar las cuestiones de género en los procesos de evaluación o de autoevaluación.
- Evaluar el programa por país y/o los principales programas para ver si integra(n) las cuestiones de género y cómo lo hace(n). Se puede recurrir a un/a experto/a si no se dispone de los conocimientos requeridos.
- Efectuar un análisis organizacional para evaluar la integración del enfoque de género en sus instrumentos, procedimientos y cultura organizacional y para conocer el grado de sensibilización o la necesidad de sensibilización del personal.
- Formalizar los objetivos y los procesos de implementación de la estrategia de género en un documento y precisar el compromiso, las tareas y los roles de los distintos actores involucrados.

Estrategia para la integración del enfoque de género en el programa de la COSUDE en Macedonia, 2001 (puntos esenciales)

- Definir criterios pertinentes y objetivos sectoriales para los distintos proyectos y sectores prioritarios.
- Incluir a todas las contrapartes en el «diálogo sobre las relaciones de género».
- Desarrollar las capacidades de las contrapartes locales en materia de género.
- Explorar el potencial de colaboración identificado en el análisis de género, incluidas las redes y los recursos de género.
- Integrar el enfoque de género en el desarrollo del personal y de los programas.
- Prever recursos para las actividades de promoción de género e integrar el enfoque de género en los presupuestos existentes.
- Para el programa por país, establecer un sistema de monitoreo sensible a las cuestiones de género.

Integrar el género como tema transversal en todos los proyectos y programas es un requisito mínimo. Implementar programas específicos de género e institucionalizar el género en las organizaciones son estrategias complementarias para integrar el enfoque de género en el desarrollo.

ANÁLISIS DE GÉNERO

Por qué un análisis de género

La experiencia ha mostrado que algunos proyectos o programas no alcanzan sus objetivos porque no toman suficientemente en cuenta las relaciones sociales, incluidas las relaciones de género.

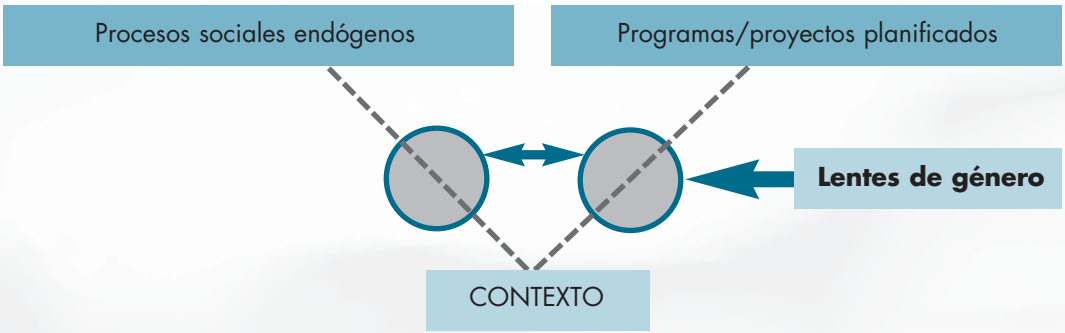
Un análisis de género es esencial para comprender la dinámica local (problemas, oportunidades, valores), para planificar proyectos relevantes y beneficiosos tanto para las mujeres como para los hombres, así como para evaluar las ventajas y las desventajas de los programas para ambos sexos. Ante todo, es necesario verificar las hipótesis y los postulados que la COSUDE y sus contrapartes formulan implícitamente debido a su ideología, experiencia, enfoque y expectativas en materia de desarrollo. Algunos ejemplos:

- En muchos programas, la participación de los grupos meta es un postulado fundamental. Se supone que los grupos meta contribuirán en términos de ideas, de tiempo, de trabajo y, cada vez más a menudo, de dinero (costos compartidos). La capacidad de las mujeres y de los hombres para participar en un programa (tiempo disponible, conocimientos, toma de decisiones, medios financieros, etc.) y el impacto de las relaciones de género en esta participación no son evaluados sistemáticamente, lo que puede afectar tanto a la pertinencia como a la eficacia del programa.

- El objetivo de muchos programas es reducir la carga de trabajo reproductivo de las mujeres (p.ej., ir a buscar el agua) para que puedan dedicar más tiempo a actividades productivas o a su desarrollo personal (p.ej., la alfabetización). Sin embargo, las mujeres no siempre controlan su tiempo y sus ingresos. En dicho caso, sólo un análisis de género permitirá saber si es suficiente reducir la carga de trabajo de las mujeres para empoderarlas.

Como cualquier análisis de situación, un análisis de género abarca dos campos: el contexto local en el que tienen lugar los procesos sociales endógenos y el contexto del desarrollo que comprende los programas y los proyectos de desarrollo. Para analizar ambos contextos se utilizan «lentes de género».

ANÁLISIS DE GÉNERO



Integrar el enfoque de género en el análisis de la situación es uno de los principios fundamentales de la Política de Género de la COSUDE (2003).

1. Procesos sociales endógenos: el análisis se centra en el contexto local y examina las labores y los roles de las mujeres y de los hombres, sus necesidades y sus oportunidades, así como las relaciones de género y el eventual desequilibrio en dichas relaciones. Asimismo, determina cómo las tradiciones y los cambios/los problemas económicos y sociales afectan a las mujeres y a los hombres de los distintos grupos sociales. Según las necesidades, el análisis se puede centrar en los siguientes elementos:

   - familias (hogares) y comunidades (ficha 5)
   - sectores específicos (ficha 6)
   - políticas nacionales (ficha 6)
   - el conjunto de un país (ficha 6)
   - actores u organizaciones de desarrollo (fichas 9a, 10)

2 Programas/proyectos planificados: el análisis se centra en las acciones de desarrollo y examina la participación de las mujeres y de los hombres en los programas de desarrollo, incluidos aquéllos apoyados por la COSUDE y por sus contrapartes. Asimismo, evalúa:

   - en qué medida, cómo y por qué los programas responden a las necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres (ficha 8)
   - a la COSUDE y a sus contrapartes como organizaciones (fichas 9, 10, 13)
   - los efectos de programas anteriores de la COSUDE en las relaciones de género (ficha 12)

ANÁLISIS DE GÉNERO

Los análisis tradicionales no son suficientes. Un análisis debe corresponder a las necesidades del proyecto y el uso de métodos antropológicos (entrevistas informales, observación directa, personas de referencia, etc.) debe proporcionar una imagen del contexto local que refleje que todas las comunidades, todos los beneficiarios y beneficiarias, todas las mujeres y todos los hombres no son iguales. Este procedimiento permite captar la heterogeneidad (y no sólo las disparidades entre hombres y mujeres) y da una visión más profunda y detallada de la realidad.
SDC Coordination for the Latin America Programme, 2000

¿Qué se debe analizar?

Un análisis de género examina aspectos culturales, p.ej., los modelos y las normas conforme a los que las mujeres y los hombres, las niñas y los niños viven y actúan en el campo concernido. Cuando en los datos desagregados por sexo aparecen diferencias e inequidades de género, el análisis de género examina el porqué de las disparidades, su gravedad y los medios ya aplicados o a aplicar para atenuarlas.

En un análisis de situación, el campo de la problemática del desarrollo y de género puede ser muy vasto. Para asegurarse de la pertinencia de la información recolectada y dar al análisis una dimensión realista, la COSUDE y sus principales contrapartes se plantean la siguiente pregunta:

«¿Qué debemos saber para garantizar que la planificación de la política, del programa y del proyecto abordará las necesidades de las mujeres y de los hombres (de las niñas y de los niños) y tendrá un impacto positivo tanto en las mujeres como en los hombres (en las niñas y en los niños)?»

En la etapa siguiente, ciertas subpreguntas permiten centrar el análisis en grupos meta específicos:

- ¿Quién se beneficia directamente de los recursos del programa?
- ¿En quién pueden tener un impacto directo o indirecto las actividades del programa?
- ¿Quién puede participar y aportar su contribución al programa?
- ¿Quién puede participar en la toma de decisiones en el seno del programa?
- ¿Quién podría tener dificultades para participar en el programa o en la toma de decisiones?

No todas las mujeres y no todos los hombres son iguales. El análisis refleja la diversidad social de los grupos examinados. Por eso, las respuestas a la pregunta «quién» serán sistemáticamente desagregadas por ingresos, edad, religión, etc., según los diferentes grupos de mujeres y de hombres (niñas y niños) existentes en un contexto determinado. Los datos desagregados por sexo y la información analítica de género requeridos dependen del sector y del contexto.

Existen enormes disparidades, prueba de las diferencias ligadas a la pertenencia étnica, a la religión, a los ingresos y a la edad. En Albania, aunque existe una legislación protectora y no discriminatoria, hay costumbres que impiden a ciertos grupos de mujeres reivindicar sus derechos, p.ej., a la herencia. En las comunidades rom, turcas o albanesas existe una práctica muy extendida según la cual las mujeres del ámbito rural no ejercen libremente su derecho al voto. Entre las jóvenes de estas comunidades también hay índices de matrimonios precoces, múltiples embarazos y abandono escolar
Macedonia gender assessment, 2001

¿Cómo proceder a un análisis de género?

Se deben cumplir tres condiciones previas para asegurar la integración del enfoque de género en un análisis:

- Diálogo entre la COSUDE y sus contrapartes para definir la problemática y su orientación.
- Marcos analíticos e instrumentos de planificación que integren el enfoque de género (ficha 4)
- Un equipo consciente de las cuestiones de género y competente en la materia (personal interno y/o expertos/as externos/as).

Son posibles dos enfoques, los cuales no se excluyen mutuamente.

1. Integrar el enfoque de género como tema transversal en un análisis tradicional.

En la medida de lo posible, se integra el enfoque de género en el análisis de un país, de un sector, de una comunidad, etc. Se adaptan todos los métodos de colecta de datos (sondeos a nivel familiar y comunitario, investigación participativa, análisis de los actores involucrados) para mejor integrar el enfoque de género. Teniendo presente la información indispensable que buscan (fichas 5 y 6, análisis a nivel micro/macro), las personas encargadas del análisis (COSUDE, contrapartes, consultores/as) deben velar por los siguientes puntos:

- Pedir claramente información desagregada por género (cualitativa y cuantitativa) en los términos de referencia y precisar la información que se necesita sobre género.
- Revisar el marco analítico para que las «viejas» preguntas o los «viejos» indicadores tengan en cuenta el enfoque de género y/o formular nuevas preguntas más adecuadas (fichas 4, 5, 6).
- Asegurar la participación de diferentes grupos de mujeres y de hombres en la consulta (según la edad, los ingresos, la estructura familiar, etc.) y facilitar la expresión de sus respectivas necesidades (p.ej., hablar por separado con las mujeres y con los hombres).
- Incluir a mujeres y a hombres en el equipo de análisis para facilitar el acceso al análisis a las mujeres y a los hombres de los grupos concernidos.
- Asegurar la participación de expertos en género (mujeres u hombres) en el equipo. Estos expertos y expertas pueden trabajar con equipos de análisis y/o formar a los miembros de dichos equipos. Captar el reflejo de género lleva tiempo.

Como el género es un tema transversal, los resultados del análisis específico de género son utilizados para elaborar programas en cualquier sector y no exclusivamente para planificar programas específicos de género.

2. Proceder a un análisis de género por separado

A veces, es necesario efectuar un análisis específico de género para completar un diagnóstico anterior y/o para recolectar datos específicos sobre género para una región geográfica determinada, un sector o un programa. Es esencial efectuar un análisis específico de género antes de implementar programas de género. Se puede recurrir a especialistas locales o internacionales en la materia, pero a menudo ya existen las competencias localmente entre las contrapartes y el personal de la COSUDE.

La integración del enfoque de género en el análisis inicial y la desagregación de la información por género son un requisito para todo programa y proyecto. Un análisis consciente de la problemática de género a nivel de la familia, de la comunidad, de un país o de un sector contribuirá enormemente a mejorar la pertinencia, la eficacia y la sostenibilidad de los programas y proyectos de desarrollo.

¿Qué marco analítico?

En el «mercado», existen diferentes marcos analíticos (ver lista) y todos son muy útiles para suscitar la reflexión. Dichos marcos se prestan para examinar tanto los procesos sociales endógenos (contexto local) como los programas previstos (contexto del desarrollo). No obstante, los mejores marcos analíticos de género son, en general, los que han sido concebidos para ajustarse a dinámicas o a contextos particulares[1].

De una manera u otra, todos los marcos analíticos tratan de determinar:

- La división del trabajo por género (roles y responsabilidades)
- El acceso de las mujeres y de los hombres al control de los recursos a todos los niveles.
- Las necesidades de género (prácticas y estratégicas) de las mujeres y de los hombres

[1] Algunos programas de la COSUDE han desarrollado sus propios marcos analíticos, p.ej., Níger e India.

La división del trabajo por género: identificar los roles de género

La primera pregunta que hay que responder es «¿quién hace qué?». Para ello, hay que efectuar un análisis cualitativo y cuantitativo del puesto que ocupa cada género en los cuatro roles definidos a continuación. Casi todos los análisis comparativos comienzan por examinar la división del trabajo en base a los «roles de género». Pero, como no todas las mujeres ni todos los hombres son iguales, es necesario desagregar las respuestas a la pregunta «quién» no sólo por género, sino también por otros criterios (edad, clase social, religión, pertenencia étnica, orientación sexual, etc.), **según las necesidades del contexto**.

El **rol reproductivo** comprende actividades que se desarrollan principalmente en el ámbito del hogar, como las labores domésticas, el cuidado de los niños y de los ancianos, la salud de los miembros de la familia, su educación, etc. Estas actividades no son remuneradas porque se consideran «naturales». En todas partes del mundo, las mujeres asumen una gran parte de esta función.

El **rol productivo** se refiere al trabajo realizado para producir recursos económicos en dinero o en especie. En muchos contextos, las mujeres trabajan en casa y su rol productivo permanece invisible (trabajo a destajo, p.ej.). A menudo, las mujeres contribuyen con su trabajo a la agricultura de subsistencia o a la agricultura comercial, que son tareas productivas. En la mayoría de los contextos, los hombres realizan trabajos más formales y mejor remunerados que las mujeres.

El **rol comunitario** se refiere a las actividades voluntarias efectuadas en el ámbito de la comunidad para asegurar la provisión y preservación de recursos e infraestructuras (agua, carreteras, servicios sanitarios). Las mujeres asumen una gran parte de estas labores ya que son las primeras afectadas por la ausencia de bienes y de servicios comunes. A pesar de ello, a menudo tienen menos acceso a la toma de decisiones que los hombres.

El **rol político** incluye actividades políticas y de abogación a nivel comunitario, local, nacional o internacional en el marco de estructuras tradicionales (p. ej., jefe de pueblo), de un partido político o de la sociedad civil. La participación de las mujeres y de los hombres en estas actividades depende mucho de su clase social, formación, edad, pertenencia étnica, etc. En la mayoría de los

casos, los hombres ejercen el liderazgo en los movimientos políticos, excepto en las organizaciones de mujeres.

Acceso a los recursos y control de su utilización

Para completar el cuadro de la división del trabajo por género, el análisis debe determinar los recursos necesarios para asumir los distintos roles, por ejemplo:

En la función de reproducción, los recursos tangibles son la comida, el dinero, la vivienda, la ropa, el agua potable, los medios de transporte (para ir al dispensario, p.ej.) y la información (sobre los servicios sociales, p.ej.). Los recursos intangibles incluyen la salud, la educación, los derechos reproductivos, el tiempo y las redes sociales.

En la función de producción, los recursos tangibles incluyen la tierra, el equipo, el crédito, las materias primas y los medios de transporte. Los recursos intangibles son el know how y los conocimientos, la movilidad, el derecho al trabajo, a controlar sus propios ingresos, a acceder a los mercados, a las redes económicas, a la información, etc.

En la función comunitaria, el acceso a la información y la participación en la toma de decisiones son de suma importancia. El tiempo es un recurso esencial ya que la «participación» consume un tiempo que las mujeres y los hombres podrían dedicar a actividades de reproducción o de producción.

En la función política, los principales recursos son la información, la educación política, los diferentes derechos (p.ej., el de participar en un debate público, el derecho a ser elegido, etc.), la libertad de movimiento y la confianza en sí. Los derechos políticos y civiles son los recursos fundamentales para los derechos humanos y la buena gobernabilidad.

El análisis de los recursos en el marco de la división del trabajo por género permite identificar los siguiente elementos:

- Los recursos que necesitan las mujeres o los hombres para desempeñar el rol que les es atribuido. Dichos recursos pueden ser tangibles o intangibles, endógenos o proporcionados por el programa o el proyecto. Su utilización puede ser común para las mujeres y los hombres o estar específicamente reservada para uno de los sexos. La escasez de recursos puede originar conflictos entre los distintos grupos de usuarios(as).

- Los factores que determinan el acceso de las mujeres y de los hombres a los recursos endógenos o los proporcionados por el programa (disponibilidad, escasez, abordabilidad, derecho, etc.) y al control de su utilización pueden ser de orden cultural. En el marco de un programa, ciertos criterios o procedimientos pueden ser factores decisivos (p.ej., cuando sólo tienen acceso a un microcrédito aquéllos que poseen bienes colaterales, como un terreno, que pueda respaldar el crédito. A las mujeres les es, pues, difícil acceder a dichos créditos.

- Las estrategias aplicadas por las mujeres y por los hombres para obtener y controlar recursos y los conflictos de intereses que pueden surgir entre ambos sexos.

- Los cambios que deberían operarse a nivel del acceso a los recursos y del control de su utilización para permitir a las mujeres y a los hombres asumir los nuevos roles que hayan escogido.

En Níger, las mujeres tienen acceso a la tierra, pero ningún control sobre los campos que sus maridos les prestan. De hecho, los hombres pueden exigirles la devolución de los campos, sobre todo si las mujeres los han mejorado con su trabajo. Por eso, las mujeres no invierten demasiado en las parcelas porque saben que en cualquier momento pueden verse obligadas a devolverlas. Esta situación tiene un impacto negativo en la productividad y en las cosechas.

Puntos importantes

- La mayoría de los recursos representan ya sea una necesidad o un beneficio. En la función de producción, p.ej., el dinero puede ser tanto una necesidad (capital) como un beneficio (ingresos). En los programas, también es útil distinguir entre recursos (inputs) y beneficios (outputs).

- En el análisis, es fundamental distinguir entre el acceso a los recursos y el control de su utilización. De hecho, el continuum entre los dos no es automático y a menudo es necesario reforzar el empoderamiento de aquéllos y aquéllas excluidos de la toma de decisiones para garantizar esta relación.

Necesidades específicas de las mujeres y de los hombres

El análisis de la división del trabajo por género, del acceso a los recursos y del control de su utilización en función del género debe conducir a la identificación de las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres.

- Cuando las mujeres y/o los hombres reivindican un mayor acceso a ciertos recursos u oportunidades para mejor asumir su rol actual, expresan una necesidad práctica de género. Su reivindicación no pretende cuestionar la división tradicional del trabajo en función del género.

- Cuando las mujeres y/o los hombres quieren cuestionar la división del trabajo por género y las relaciones de poder tradicionales, y cuando desean combatir los factores que crean inequidades de género, entonces expresan una necesidad estratégica de género.

Los programas o proyectos responden más fácilmente a las necesidades prácticas de género que a las estratégicas porque es más fácil identificarlas. Asimismo, suscitan menos resistencia porque no cuestionan directamente las relaciones de poder basadas en el género. A menudo, las necesidades prácticas de género son necesidades sociales y se sitúan en sectores como la salud, el agua y el saneamiento. En estos sectores, las mujeres (y los niños) son los principales usuarios de los servicios suministrados, p.ej., agua u otros servicios. Sin embargo, si asociamos demasiado el enfoque de género con el sector social o, peor, si lo limitamos a este campo, se corre el riesgo de descuidar las relaciones con el poder y la política.

Tanto en Malí como en Madagascar, la descentralización es un ejemplo típico de la lógica de exclusión basada en el género. Las mujeres participan menos que los hombres en la identificación de las necesidades a nivel local y muy pocas son elegidas para los concejos municipales (necesidad estratégica). Como consecuencia, los planes de desarrollo locales no reflejan debidamente sus necesidades prácticas. En comparación con las infraestructuras (escuelas, carreteras, mercados), se concede una prioridad limitada a las necesidades de las mujeres en materia de formación, de información y de crédito. La exclusión persiste ya que las mujeres participan menos en la gestión de los recursos que la descentralización pone a disposición de las comunidades. En Malí, la formación política de las mujeres se aborda en un programa específico de género.

¿Hay que abordar las necesidades prácticas de género o las estratégicas?

La respuesta varía según el caso ya que son el contexto y los objetivos del programa los que determinan las estrategias. A veces, es necesario satisfacer una necesidad práctica primero (p.ej., la construcción de un dispensario) antes de responder a una necesidad estratégica (compartir la gestión del dispensario entre las mujeres y los hombres). Otras veces, se da prioridad a las necesidades estratégicas, p.ej., cuando el acceso a la tierra (necesidad estratégica) es indispensable para que las mujeres y los hombres puedan aumentar su producción agrícola y sus ingresos (necesidad práctica). Las necesidades estratégicas están fuertemente vinculadas a la toma de decisiones y al empoderamiento. Debido a su baja participación en la política, las mujeres no pueden promover sus necesidades prácticas (mejor salud, capacidades). Los programas específicos de género son, pues, muy idóneos para responder a las necesidades estratégicas de las mujeres.

Les corresponde a las mujeres y a los hombres definir sus necesidades específicas de género prioritarias según su situación. Las mujeres y los hombres no siempre fijarán las mismas prioridades. De hecho, el orden de las prioridades no está determinado únicamente por el género, sino también por la edad, los ingresos, la religión, etc.

MARCO ANALÍTICO DE GÉNERO

Roles	Reproductivo		Productivo		Gestión comunitaria		Político	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
¿Cuales son las tareas y aportes de las mujeres y de los hombres* en cada rol?								
Recursos ¿A qué recursos tienen acceso las mujeres y los hombres*? ¿Qué recursos controlan? ¿Qué beneficios y qué estatus obtienen las mujeres y los hombres* de cada rol?								

Inequidades y necesidades de género

¿Qué inequidades y necesidades de género expresan las mujeres/los hombres en cada rol?

¿Qué inequidades y necesidades de género no expresan fácilmente las mujeres/los hombres?

¿Qué inequidades y necesidades están directamente vinculadas al programa/proyecto (p.ej., criterios de accesibilidad)?

¿Qué inequidades y necesidades son propias del contexto (p.ej., valores culturales, tradiciones, etc.)?

* Cada vez que sea posible y necesario, desagregar los datos por mujeres/por hombres según criterios socioeconómicos, como edad, ingresos, pertenencia étnica, religión, estado civil, estructura familiar, nivel de formación, profesión, etc.

Este marco puede ser utilizado con las fichas 5 y 6 para efectuar un análisis de género en distintos niveles y también con las fichas 7 y 8 para planificar actividades en diferentes niveles (p.ej., para definir indicadores o puntos de referencia). Asimismo, se puede combinar con la ficha 11 para seguir los resultados de un programa y evaluar el cambio en los grupos meta.

El recurso a instrumentos básicos de análisis de género permite analizar la división del trabajo por género, el acceso de las mujeres y de los hombres a los recursos, su control sobre dichos recursos, su participación en la toma de decisiones, así como sus necesidades e intereses respectivos en un contexto determinado. Es fundamental obtener esta información antes de proceder a la planificación de cualquier programa o proyecto.

GÉNERO EN EL ANÁLISIS A NIVEL DE FAMILIA Y DE LA COMUNIDAD

¿Por qué un análisis de género a nivel de familia y de la comunidad?

El análisis de género a nivel de la familia y de la comunidad es esencial porque es donde las mujeres y los hombres «viven» y sienten el impacto positivo o negativo del desarrollo (ver ficha 3).

La equidad de género es uno de los principales valores que constituyen la base del programa de la COSUDE. Es un principio rector del programa por país 2003-2007 y ya se han establecido prioridades para los años futuros. Se emprenderá, p.ej., un análisis de género para todos los componentes del programa y se definirán indicadores de rendimiento desagregados por género cuya evolución será objeto de monitoreo.

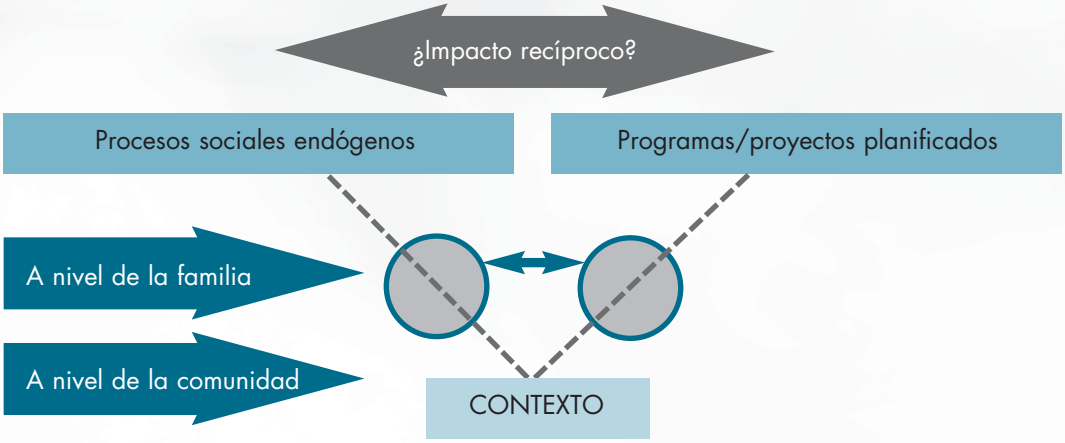
No obstante, muchos programas de desarrollo se contentan con formular supuestos sobre cómo viven las mujeres y los hombres en el seno de su familia y de su comunidad. No toman suficientemente en cuenta el hecho de que las mujeres y los hombres tienen roles, responsabilidades, derechos, poderes, recursos y necesidades diferentes. A menudo, el desconocimiento de las condiciones de vida y de las necesidades de las mujeres y de los hombres en los grupos meta es un factor determinante para el fracaso de programas o proyectos. Es, pues, muy importante recoger datos sobre las relaciones de género a nivel micro para disponer de referencias y poder apreciar su evolución con el tiempo.

GÉNERO EN EL ANÁLISIS A NIVEL DE FAMILIA Y DE LA COMUNIDAD

¿Qué hay que analizar?

El objetivo es, por supuesto, identificar las principales problemáticas de desarrollo que se plantean a nivel micro en diferentes sectores (educación o formación profesional, p.ej.) o procesos (descentralización). El análisis también sirve para conocer las dinámicas locales y los actores influyentes que pueden contribuir a resolver dichos problemas. Todo ello debe hacerse en una perspectiva de género. Se pueden utilizar lentes de género en los dos campos de observación (ver ficha 3).

Para empezar, hay que responder a la pregunta: ¿qué información será provechosa para la elaboración y realización de programas y de proyectos? Si el análisis se lleva a cabo al comienzo de una intervención, se ha de evitar restringir demasiado el campo de investigación porque los análisis no pueden definir a priori qué información no será útil. A menudo, este proceso excluye desafortunadamente las cuestiones de género.



En el norte de Madagascar, una ONG propuso a las mujeres de la región cultivar berenjenas, calabacines y calabazas tras descubrir un mercado prometedor para estas legumbres. Para ello, las mujeres iban a recibir tierras de sus maridos. Un año más tarde y a pesar de su potencial, el proyecto no había avanzado y las mujeres no habían recibido apoyo de los hombres. Una nueva encuesta realizada por la ONG reveló que en esa parte de la isla existía una creencia muy extendida según la cual las mencionadas legumbres causaban infertilidad en el hombre; de ahí la reticencia de las mujeres y de los hombres ante el proyecto.

¿Cuán privada es la esfera del hogar?

En general, el análisis a nivel micro se basa en un enfoque antropológico, es decir que los/las encuestadores(as)/planificadores(as) no tienen el derecho de cuestionar/desafiar la repartición de roles y de poder en la esfera privada; sólo pueden describirla. Lo que sucede a nivel familiar y, en menor medida, a nivel comunitario en términos de género está, a menudo, amparado por el «argumento cultural». Sin embargo, no cabe duda de que el contexto familiar es eminentemente político.

Las relaciones de género en la esfera privada tienen un impacto en la esfera pública (la comunidad, el puesto de trabajo, la sociedad en general). Habiendo sido demostrada esta hipótesis muchas veces en el transcurso del tiempo, es conveniente considerar las relaciones de género en el seno de la familia como una cuestión de desarrollo de pleno derecho. Algunos ejemplos de diferentes países:

- Los prejuicios de género en la distribución de alimentos conducen a una mayor tasa de mortalidad entre las niñas y/o a un déficit nutricional entre las mujeres embarazadas
- La desigualdad de poder de decisión en materia de sexualidad contribuye a la expansión de la pandemia del VIH/SIDA
- La violencia doméstica contra las mujeres viola los derechos humanos, reduciendo la capacidad física y psíquica de las víctimas para trabajar y asumir su rol en la sociedad
- La falta de control sobre los recursos financieros impide el éxito de las microempresas de las mujeres y a veces los créditos son dilapidados por los hombres
- Las necesidades y los hábitos domésticos de la familia (p.ej., cocina, higiene, etc.) influyen en el medio ambiente y en la salud pública (contaminación del agua).

Por otra parte, las políticas y los programas a nivel macro también ejercen un impacto en las relaciones de género tanto a nivel familiar como comunitario. En algunos países:

- La privatización de los servicios de salud ha originado un alza de precios en el ramo y reducido el número de mujeres que acude a las consultas prenatales
- La política de un solo hijo (China) por familia conduce a un elevado índice de infanticidio de niñas
- La construcción de carreteras ha mejorado el acceso de las mujeres y de los hombres al empleo y a los mercados, pero también ha favorecido la migración y la dispersión de la familia (mayor número de hogares con jefatura femenina)
- En algunos casos, nuevas carreteras han dado lugar a que intermediarios (hombres) con mejor acceso a los medios de transporte, a la información y al capital sustituyeran a las mujeres del lugar en la comercialización de los productos agrícolas

¿Cómo recopilar la información?

1. Desde el principio, es importante integrar el enfoque de género en la definición del objeto del análisis. En otras palabras, hay que

- Incluir a las mujeres y a los hombres en el análisis (decisores/as de políticas, profesionales, trabajadores/as y dirigentes comunitarios(as), etc.).
- Integrar en el trabajo de análisis al personal (mujeres y/o hombres) de organizaciones que trabajan en la promoción de las mujeres/de género.

2. Es esencial revisar los métodos y los marcos de investigación existentes (p.ej., evaluación participativa rural, encuestas de hogares, perfiles comunitarios, etc.) para incorporarles el enfoque de género (ficha 3) usando instrumentos e indicadores apropiados.

3. Hay que comenzar por identificar los obstáculos potenciales que podrían entorpecer la participación de las mujeres y de los hombres en el análisis, p.ej.:

- ¿Las mujeres se pueden expresar libremente en público?
- ¿Las mujeres van a expresarse libremente en un grupo mixto?
- ¿Es preferible prever grupos de discusión separados para mujeres/hombres o grupos diferentes de mujeres/hombres (p.ej., subgrupos por edad?
- ¿Las mujeres y los hombres estarán disponibles al mismo tiempo para participar en la discusión?
- En caso de una encuesta de hogar, ¿cúando es más probable encontrar en casa al mismo tiempo a las mujeres y los hombres?
- ¿Cuándo es más probable que las mujeres y los hombres participen en una reunión pública?
- Si hay que desplazarse para acudir a la reunión, ¿vendrán las mujeres y los hombres?
- Si sólo se invita a los/las «líderes» a la reunión, ¿cómo reflejará ésta la problemática de género?
- Si el lugar escogido para la reunión está asociado a los hombres o a las mujeres, ¿ello puede afectar a la participación equilibrada de mujeres y de hombres?
- ¿Los canales de comunicación escogidos para invitar a las mujeres y a los hombres a participar en la reunión son conscientes de la problemática de género?
- Etc.

Plantear estas preguntas permite asegurarse de que las mujeres y los hombres, **tanto** de los grupos meta **como** de las organizaciones de desarrollo, participarán en el análisis.

4. En base a este trabajo preparatorio desde una perspectiva de género, el equipo debe planificar estrategias para que las mujeres y los hombres puedan expresar libremente qué perciben como sus necesidades de género y cuáles creen que son los principales problemas e inequidades de género en su contexto.

5. El análisis a nivel familiar y comunitario puede requerir mucho tiempo y recursos (financieros y humanos). A menudo, existe la tentación de cortocircuitar el proceso para ir a lo «esencial», es decir, pasar a la planificación o hacer más énfasis en el análisis a nivel de programa o de proyecto (fichas 8, 9). El análisis a nivel micro, sobre todo si adopta un enfoque participativo, es un proceso esencial para el empoderamiento de ciertos grupos ya que estimula a las mujeres y a los hombres a encarar sus problemas (individualmente y/o en grupo), les incita a la autoreflexión y les induce a apropiarse de los objetivos y de las estrategias.

Como este proceso también plantea cuestiones de poder (género) en el seno de la familia y de la comunidad, a veces puede crear conflictos de interés que requieren mediación/negociación entre los distintos grupos de la comunidad, incluso entre mujeres y hombres. Pero, también puede ofrecer un espacio para el diálogo.

En la región de Gaya en Malí, las mujeres solían cultivar y comercializar los cogollos de palma (llamados mirichi), un manjar exquisito. Un proyecto agrícola de la COSUDE les ayudó a incrementar la producción. Muy pronto, los mercados locales se saturaron y se tuvo que organizar el transporte para llevar el mirichi a mercados más lejanos. Rápidamente, hombres más ricos se ampararon de la comercialización del mirichi porque eran los únicos que tenían acceso a medios de transporte y a capital para comprar en grandes cantidades.

Gracias a un proyecto diseñado para gestionar un bosque productor de madera para la ciudad de Bamako, se introdujo la mecanización a fin de facilitar la explotación forestal a gran escala. Desde el principio, los interlocutores en la discusión sobre el proyecto fueron exclusivamente hombres. Cuando se estableció el proyecto y se creó un comité de gestión forestal, éste lo componían también sólo hombres. Durante la visita de un experto en género fue cuando la gente se dio cuenta de que las mujeres habían estado explotando el bosque durante diez años por lo menos, sólo con la fuerza de sus brazos. Pese a una productividad mucho más inferior, ellas ya poseían un comité de gestión y un fondo de solidaridad. Con la implementación del proyecto, las estructuras creadas por las mujeres se tornaron obsoletas y su rol se redujo al de simples obreras.

GÉNERO EN EL ANÁLISIS A NIVEL DE FAMILIA Y DE LA COMUNIDAD

Información de género «indispensable» a nivel de la familia (ver ficha 4)

- ¿Qué tareas de reproducción tienen las mujeres y los hombres en las distintas estructuras familiares (familia con jefatura femenina, nuclear, polígama, extendida)?
- ¿Qué roles productivos tienen las mujeres y los hombres? ¿Qué beneficios obtienen de ellos?
- ¿Cómo utilizan las mujeres y los hombres su tiempo y sus recursos (para asumir los diferentes roles o tareas)?
- ¿Cuál es la contribución (y su valor) de las mujeres y de los hombres?
- ¿A qué recursos tienen acceso las mujeres y los hombres? ¿Qué recursos controlan (poder de decisión)?
- ¿Qué factores (cultura/tradiciones, leyes) influyen en las relaciones de género a nivel familiar?
- ¿En qué medida las relaciones de género mejoran o degradan el bienestar individual y familiar?
- ¿Qué desearían cambiar las mujeres o los hombres en sus relaciones de género a nivel familiar?
- ¿Cuáles son los cambios prioritarios ante los ojos de las mujeres y de los hombres?

Información de género «indispensable» a nivel comunitario (ver ficha 4)

- ¿Qué iniciativas se orientan por las necesidades de género (¿Qué necesidades prácticas y/o estratégicas)?
- ¿Cómo participan las mujeres y los hombres en las actividades o en los proyectos locales?
- ¿Qué roles desempeñan?
- ¿Quién participa en la toma de decisiones?
- ¿A qué recursos, comunitarios o de desarrollo, tienen acceso las mujeres y los hombres?
- ¿Cuáles son controlados por las mujeres/por los hombres?
- ¿Qué beneficios obtienen las mujeres y los hombres de los proyectos de desarrollo?
- ¿Qué factores (cultura, tradiciones, leyes) influyen en la participación de las mujeres y de los hombres y en sus relaciones de género a nivel comunitario?
- ¿En qué medida las relaciones de género mejoran o degradan el bienestar de la comunidad?
- ¿Qué desearían cambiar las mujeres o los hombres en sus relaciones de género a nivel comunitario?
- ¿Cuáles son los cambios prioritarios ante los ojos de las mujeres y de los hombres?
- ¿Cómo perciben y trabajan con la dimensión de género los actores locales del desarrollo (mujeres y hombres)?

GÉNERO EN EL ANÁLISIS DE UN PAÍS, DE UNA POLÍTICA O DE UN SECTOR

¿Por qué el enfoque de género en el análisis de un país?

Para integrar el enfoque de género en los programas y en los proyectos, es esencial efectuar un análisis del contexto nacional sensible a las cuestiones de género, incluyendo las políticas, los sectores y los actores del desarrollo.

El análisis de un país traza un perfil social, económico, cultural y político en el que se describen y analizan minuciosamente los roles, las necesidades y los aportes respectivos de las mujeres y de los hombres. Se debe establecer la relación entre las inequidades de género y otros factores que afectan al desarrollo para tenerlos en cuenta en la planificación (ver ficha 7). Este análisis es importante para ayudar a la COSUDE a confirmar o identificar contrapartes y alianzas útiles para promover la equidad de género.

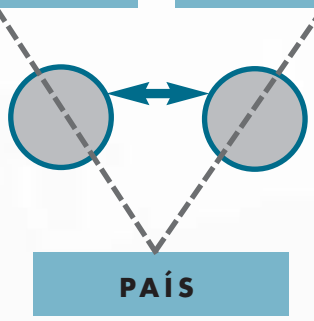
Modalidades de análisis

Este análisis se basa en un marco que comprende dos contextos (ver ficha 3).

Contexto nacional

Foco de atención en el género y/en:

- Principales sectores y pobreza
- Procesos decisionales
- Cultura/tradiciones
- Economía/procesos sociales
- Legislación/política
- Actores locales/instituciones



Contexto de la cooperación

Foco de atención en el género y/en

- Proyectos de los donantes
- Proyectos y programas de la COSUDE
- Contrapartes/
- Recursos

GÉNERO EN EL ANÁLISIS DE UN PAÍS, DE UNA POLÍTICA O DE UN SECTOR

Mecanismo para la promoción de género: un factor esencial a nivel nacional

La Conferencia Mundial sobre la Mujer, reunida en Beijing en 1995, reforzó la idea de que cada Estado debe dotarse de un mecanismo nacional para fomentar y supervisar el proceso de integración práctica del enfoque de equidad de género. En la mayoría de los países existe un ministerio, un departamento u oficina para la promoción de la equidad o para la promoción de la mujer como a menudo se le llama. Sin embargo, la fuerza política y los recursos (financieros y humanos) de estos organismos difieren enormemente no sólo de un país a otro, sino también en un mismo país, de un gobierno a otro. En general, carecen tanto de recursos como de influencia política. A pesar de ello, desempeñan un rol clave en la promoción de la equidad de género.

Normalmente, las actividades de los mecanismos nacionales se inscriben en el marco de una política nacional de promoción de la equidad y/o se apoyan en un plan de acción para la equidad. Los principales ministerios se dotan, cada vez más a menudo, de líneas directrices destinadas a promover la equidad de género en todos los sectores.

Antes de proceder a un análisis sensible a las cuestiones de género en un país determinado, se deben reunir los siguientes elementos:

- Un marco analítico consciente de las cuestiones de género
- Datos de base desagregados por género en el área o en el sector meta
- Un equipo competente en materia de género y, si posible, con una composición equilibrada de mujeres y de hombres
- Una lista de interlocutores(as) clave, conocedores(as) de la problemática de género.

Existen dos medios para obtener una visión de la situación de un país sensible a las cuestiones de género:

1. Integrar el género como tema transversal en el análisis «general» del país
2. Definir un perfil específico de género (país, sector) (ver ficha 3) si otros diagnósticos son incompletos en este campo.

A menudo, ya existen datos básicos (sobre salud, educación, participación política) desagregados por género (p.ej., estadísticas nacionales, informe sobre el desarrollo humano del PNUD) sobre cada país. Además, en Internet existe una extensa gama de información sobre la problemática de género en el campo del desarrollo para muchos países y regiones. Con frecuencia, esta información tiene el mérito de ser fiable tanto cualitativa como cuantitativamente.

> «El reposicionamiento político impuesto desde el exterior ha agudizado la brecha entre modernismo y tradicionalismo en la sociedad. La primera y principal víctima de esta evolución es la promoción de la equidad de género: cada vez se ven más comprometidos los programas tendientes a reforzar el empoderamiento de las mujeres y de las niñas».
> *Programa Anual de Paquistán, 2002*

A nivel de país, el análisis trata de identificar las principales tendencias (económicas, sociales, políticas, medioambientales, etc.) que determinan el contexto general y los principales sectores de intervención de la COSUDE. Se incluyen las tendencias con influjo en las relaciones de género en la medida en que representen un riesgo o una oportunidad para la equidad entre mujeres y hombres.

Hay que procurar no tratar de reinventar la rueda y explotar al máximo las fuentes de información existentes. No se excluyen, por supuesto, trabajos específicos de investigación que pueden resultar muy útiles para identificar los aspectos cualitativos de género que a menudo tienden a ser descuidados.

Toda investigación inicial debería incluir a las mujeres y a los hombres a todos los niveles relevantes del proceso de consulta. La información recogida fluye en la parte descriptiva del «contexto» del programa por país. Todas las partes del programa por país deben incorporar el enfoque de género (ver ficha 7).

En Burkina Faso, la estructura del sector artesanal presenta enormes disparidades en función del género. En la sociedad, se subestiman las profesiones ejercidas por las mujeres. En efecto, mientras que a un artesano se le percibe como a una persona dotada de un estatus profesional, a una artesana se le considera primero y principalmente como una madre o como una esposa que ejerce una actividad accesoria para ganar con qué asegurar o mejorar los medios de subsistencia de su familia.

El género en un análisis sectorial o temático

Los responsables de la formulación de políticas y los actores de ciertos sectores como la salud, la gobernabilidad, el medio ambiente y el desarrollo rural tienden a ser más sensibles a las cuestiones de género que los implicados en cuestiones macro y en cuestiones económicas (p.ej., transporte e infraestructuras). Sin embargo, esos campos también son importantes para la promoción de la equidad. Además, ahora es obvio que los cambios de orden económico e institucional (p.ej., ajuste estructural, privatización, liberalización del comercio, reforma del Estado, etc.) tienen un impacto diferente en las mujeres y en los hombres.

Las contrapartes locales, particularmente las ONGs y las organizaciones de mujeres no duda en exigir cada vez más un diálogo con los donantes sobre las cuestiones de género, incluso en los sectores menos propicios para ello. Los enfoques sectoriales (Sector Wide Approaches) y la descentralización abren nuevas perspectivas para la COSUDE: la posibilidad de trabajar con nuevos actores, crear nuevas sinergias y nuevas alianzas en favor de la equidad de género.

Información de género indispensable en el análisis de un país

El contexto nacional

- Participación y roles (datos cualitativos/cuantitativos) de las mujeres y de los hombres en los principales sectores y en los de la COSUDE
- La participación de las mujeres y de los hombres en los procesos decisionales a nivel nacional
- Género y pobreza (datos cuantitativos y cualitativos)
- Prácticas/creencias culturales y costumbres que afectan (positiva o negativamente) a la equidad de género
- Cambios económicos y sociales que afectan a la equidad de género (positiva o negativamente)
- Principales cambios (positivos o negativos) en las relaciones de género en los últimos 5 –10 años
- El género en las políticas macro (p.ej., estrategias de reducción de la pobreza) y sectoriales
- Políticas y legislación específicas tendientes a promover la equidad de género, objetivos y medios
- Instituciones y actores locales (gobierno y sociedad civil) e iniciativas en favor de la equidad de género

El contexto de la cooperación

- Proyectos de los donantes para promover la equidad de género
- Principales resultados de dichos proyectos y dificultades encontradas
- Proyectos de la COSUDE anteriores, dificultades y resultados alcanzados en la promoción de la equidad de género (ficha 7)
- Compromiso, experiencias y competencias de las contrapartes actuales de la COSUDE en el campo del enfoque de género
- Recursos (humanos, institucionales, financieros) disponibles para promover el enfoque de género
- Alianzas potenciales

GÉNERO EN EL ANÁLISIS DE UN PAÍS, DE UNA POLÍTICA O DE UN SECTOR

Información indispensable en un análisis sectorial

- Datos cualitativos y cuantitativos sobre la participación de las mujeres y de los hombres en las actividades y en la toma de decisiones
- Datos desagregados por género sobre los recursos a los que tienen acceso las mujeres y los hombres (p.ej., capacidades, crédito, información, protección legal, etc.) y los beneficios que obtienen (p.ej., ingresos, estatus, información)
- Disparidad de género en el acceso y control de los recursos y de los beneficios
- Factores institucionales y culturales que influyen en las relaciones de género en el sector considerado
- Lugar que ocupa el género en el marco de la política sectorial
- Actores e instituciones en el sector **y** aquéllos/as que fomentan la equidad de género en el sector
- Proyectos del organismo nacional (p.ej., Ministerio de la mujer) en este sector
- Cambios (económicos, legales, etc.) en el sector y sus efectos en la problemática de género
- Experiencias anteriores de la COSUDE en el sector y lecciones en materia de género
- Rol y elección de las contrapartes actuales y futuras para promover el género.

El análisis de políticas sectoriales o generales, p.ej., estrategias de reducción de la pobreza (PRSP) es parte del análisis de un país.

Preguntas clave para integrar el género en el análisis de una política

1. *¿La elaboración de la política ha sido sensible a las cuestiones de género* (enfoque de género en el diálogo con los principales actores y decisores políticos, diálogo con el organismo nacional para la promoción de género y con las mujeres u organizaciones de mujeres, participación de las mujeres y de los hombres «beneficiarios»)?
2. *¿Los objetivos de la política son sensibles a las cuestiones de género* (basados en datos desagregados por género y en cuestiones de género, existencia de objetivos específicos de género, integración del enfoque de género en la evaluación de los riesgos y del impacto potencial, competencia de las contrapartes propuestas en materia de género)?
3. *¿Las estrategias son relevantes para las mujeres y para los hombres* (lecciones aprendidas de experiencias anteriores, argumentos/documentación que ilustre las cuestiones/la brecha de género, asignación de presupuestos y de recursos)?
4. *¿La implementación y el monitoreo de la política son sensibles a las cuestiones de género* (compromiso de los decidores políticos, cambios institucionales en favor de la equidad, utilización de presupuestos equilibrados en función del género, evaluación del impacto de la política en la equidad de género (ficha 11)?

Integrar el género en el análisis de un país – incluido en el de un sector, de una política y de los actores involucrados – contribuye a reconocer las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres como parte de la problemática del desarrollo nacional y puede influir en los proyectos de desarrollo a los niveles decisionales más elevados.

¿Por qué integrar el género en los programas por país?

Muy a menudo, el análisis del contexto en los programas por país no considera las cuestiones de género. En general, observa y evalúa más bien la «situación de las mujeres» y no las «relaciones de género». No todos los datos clave son desagregados por género y es más fácil obtener datos sobre género en ciertos sectores (sociales) que en otros (económicos). El análisis casi no evalúa la voluntad y la capacidad de los actores y de las contrapartes de promover la equidad de género.

Ello tiene, por supuesto, un impacto directo en los programas por país y, como consecuencia, en los distintos programas y proyectos. Cuando los análisis iniciales no son sensibles a las cuestiones de género, las hipótesis de trabajo, los riesgos y los objetivos no pueden reflejar las necesidades de género de las mujeres y de los hombres. El monitoreo se ve también afectado. ¿Cómo monitorear los cambios en la situación de las mujeres o de los hombres y en sus relaciones de género si no existe una base de referencia? Asimismo, resulta difícil planificar y monitorear la evolución institucional cuando no se analizan todas las capacidades de las contrapartes. En última instancia, es la pertinencia global, la efectividad, la eficiencia y la sostenibilidad de los programas por país la que se ve afectada.

En la República de Kirguistán, se organizó un taller para evaluar la integración de género en los proyectos implementados por las ONGs contrapartes de la COSUDE. Este taller permitió identificar los principales problemas y potenciales, así como soluciones a corto y a medio plazo que se han de considerar en el próximo programa por país.

En el programa de la COSUDE en Tanzanía, el género es un tema transversal, pero también existe un programa específico que aborda las necesidades estratégicas de género. Dicho programa brinda apoyo a las actividades de las oficinas gubernamentales o de las ONGs en este campo.

Concebir programas por país sensibles a las cuestiones de género

Evitar la «evaporación» de género …

Es de crucial importancia analizar la situación de un país a través de lentes de género y procurar que el análisis abarque tanto el contexto nacional (procesos endógenos) como el contexto de la cooperación (ayuda al desarrollo, incluida la COSUDE) (ver fichas 3 y 6). No obstante, habrá que adoptar otras medidas ya que la experiencia de la COSUDE y de muchas otras organizaciones de desarrollo muestra que un análisis sensible a las cuestiones de género no necesariamente garantiza que el enfoque de género se mantenga durante la realización del programa.

«La evaporación de género» puede ocurrir cuando las necesidades e inequidades de género identificadas en el análisis no determinan la orientación estratégica de los programas/proyectos. La equidad de género «se pierde» en la multiplicidad de desafíos y de problemas. Es esencial, pues, definir responsabilidades claras en materia de género para, así, prevenir dicha «evaporación».

Definir la problemática …

Sobre la base del análisis del país o del sector, la COSUDE y sus contrapartes identifican «los problemas de género relevantes» en los que van a centrar sus actividades o programas tanto en el contexto local o nacional como en el de la cooperación.

- ¿Qué disparidades de género son inherentes a cada uno de los sectores o campos prioritarios?
- ¿Qué inequidades de género acentúan o aceleran los programas (de la COSUDE y otros)?
- ¿Quién está abordando ya cuestiones de género en estos sectores o campos y cómo?
- ¿Cuáles son las alianzas potenciales para la COSUDE?
- ¿La COSUDE y sus contrapartes tienen una «ventaja comparativa» para abordar cuestiones de género en estos sectores o campos?

La problemática de género se identifica a tres niveles. ¿Qué problemas e inequidades de género afectan:

- A las mujeres y a los hombres en el seno de la comunidad, de la familia?
- A las actividades de desarrollo (eficacia y sostenibilidad del programa)?
- A las organizaciones contrapartes (enfoque de género en el programa actual, limitaciones y oportunidades para mejorar las prácticas)?

Es importante distinguir estos tres niveles de análisis, pero también relacionarlos entre sí para hacerse una idea realista de los problemas en los que el programa por país podría tener un impacto.

Seleccionar los campos prioritarios de intervención…
En vista de que los recursos son limitados y las necesidades enormes, las contrapartes se ven obligadas a seleccionar los campos en los que desean o no desean comprometerse. Si el impacto de un programa en la equidad de género no puede ser el único criterio para la selección de los campos o de los sectores prioritarios, debería, por lo menos, influir en ella. En un proceso de integración del enfoque de género hay que determinar si los campos prioritarios del programa por país ofrecen un potencial suficiente para influir en las relaciones de género o si otros campos se prestan mejor para promover la equidad de género. En otras palabras, ¿es suficiente integrar el género en los campos prioritarios existentes para impulsar la equidad de género o también es necesario acometer actividades en otros campos?

Para evaluar el potencial de un campo o sector prioritario para la promoción de género, se plantean cuatro preguntas clave:

- ¿Qué beneficios (financieros y humanos) pueden aportar a las mujeres y a los hombres las actividades realizadas en este sector?
- ¿Cuál podría ser su coste para las mujeres y para los hombres?
- ¿Cuál es el potencial de estas actividades para mejorar la equidad de género?
- ¿Cuál es su potencial negativo en términos de equidad de género?

Relaciones entre género y las intervenciones existen en cualquier sector. El reto consiste en identificar el campo o el sector que ejerce mayor influencia en los mecanismos que contribuyen a perpetuar la inequidad de género. En algunos países, es la educación mientras que en otros es el acceso a la tierra y al crédito el que tiene mayor potencial de inequidades.

Es importante, pues, plantearse la siguiente pregunta «¿nuestra elección del campo o del sector prioritario tendrá un impacto en las necesidades prácticas o estratégicas de género? (Ver ficha 4).

En general, es más difícil responder a las necesidades estratégicas de género que a las necesidades prácticas. En efecto, ello requiere mayor compromiso, más capacidades y, a veces, programas específicos de género. Utilizando un doble enfoque, las contrapartes pueden integrar gradualmente el género como tema transversal en los «campos tradicionales», desarrollando al mismo tiempo proyectos innovadores o piloto en campos con mayor potencial para la equidad de género.

Continuar el diálogo …
Para asegurar la continuidad entre el análisis y la planificación, se debe proseguir el dialogo iniciado entre la COSUDE y sus contrapartes durante el análisis. En dicho diálogo, se focalizará la atención en las lecciones sobre género que se deben extraer de programas, proyectos y contrapartes anteriores y en la adopción de medidas para asegurar que las futuras estrategias de implementación integren efectiva y expresamente el enfoque de género. Si la COSUDE o sus contrapartes no disponen de capacidades en materia de género, se podrá recurrir a expertos/as a nivel nacional o sectorial.

En Bangladesh, el enfoque de género está siendo integrado tanto a nivel de programas como a nivel organizacional en el seno de la COSUDE y en el trabajo con las contrapartes. La Oficina de cooperación hace continuos esfuerzos para elevar las capacidades en género y ha elaborado instrumentos con el fin de integrar el enfoque de género en todos los componentes del programa (equipo y estrategia de conformidad con el «desarrollo humano e institucional (DHI)»). Más concretamente, el personal de la COSUDE y sus contrapartes reciben apoyo para elaborar estrategias de género, se organizan regularmente seminarios sobre género con contrapartes seleccionadas y el género es una dimensión central del sistema de controlling de la COSUDE.

GÉNERO EN LOS PROGRAMAS POR PAÍS

Información indispensable para un programa por país sensible a las cuestiones de género

Análisis del contexto

- Datos e información desagregados por género
- Análisis sensible a la equidad de género de los principales sectores y políticas
- Información sobre las principales disparidades de género en el país o en el sector
- Información sobre organismos locales, nacionales e internacionales que trabajan en la promoción de género
- Experiencia anterior de la COSUDE y lecciones aprendidas en materia de género

Programa por país propuesto

- Análisis de las hipótesis de trabajo, de los factores de influencia y de los riesgos sensible a las cuestiones de género
- Objetivos conscientes de las cuestiones de género (sectoriales/temáticos) y/o objetivos específicos de género (relaciones/brechas de género)
- En base al contexto, impacto potencial del programa por país en las mujeres **y** en los hombres (relativo)
- Indicadores específicos o desagregados por género (resultados esperados)
- Recursos financieros, humanos y técnicos previstos para abordar la problemática de género

Colaborar con contrapartes sensibles a las cuestiones de género

Los partenariados y las alianzas son elementos esenciales en la elaboración de programas conscientes de la dimensión de género. ¿Estamos colaborando con las mejores contrapartes y alianzas posibles para integrar el enfoque de género? ¿Qué se puede hacer para mejorar las capacidades de las contrapartes actuales? (Ver ficha 10).

La elaboración de un programa por país es tan importante como su implementación. La integración de preocupaciones de género desde el inicio, p.ej., en el análisis del contexto, en la definición de la problemática y en la elección de los sectores de intervención y de las contrapartes, juega un rol preponderante en la integración del enfoque de género. Sin embargo, como los programas por país son también instrumentos evolutivos, los esfuerzos desplegados para integrar una perspectiva de género pueden tener un impacto positivo en las distintas etapas de la implementación.

Negociar la integración del enfoque de género en la planificación

La integración del enfoque de género en programas y proyectos supone algunos pre-requisitos:

- Integración del enfoque de género en el análisis, en los objetivos y en los indicadores del programa por país
- Instrumentos y métodos para abordar las cuestiones de género
- Acceso a contrapartes sensibles de las cuestiones género y competentes en la materia, equipos de gestión y de campo.

Luego, la COSUDE y sus contrapartes tienen que definir la meta del programa o del proyecto y los objetivos o efectos específicos que éste desea alcanzar en términos de equidad de género.

Diálogo con las mujeres y los hombres en los grupos meta

Se debe instaurar un diálogo para que las mujeres y los hombres puedan no sólo reflexionar sobre sus respectivas prioridades de cambio (proceso de autoconsciencia/concienciación), sino también formularlas. Dicho diálogo debe permitir determinar cómo las mujeres y los hombres desean que se implemente el programa o proyecto y qué esperan de él (hipótesis de impacto).

En Mozambique, un proyecto apoyado por la Cooperación Bilateral Europea para renovar un mercado descuidó los deseos de los comerciantes y comerciantas y se concentró principalmente en la necesidad de la municipalidad de racionalizar y controlar el mercado informal e incrementar su base de impuesto. No se consultó a las organizaciones que trabajaban con las comerciantas. Esa falta de diálogo suscitó la ira de la población beneficiaria, la cual se opuso al proyecto. A raíz de ello, se efectuó un análisis de género que confirmó la necesidad de mejorar la comunicación, de trabajar con las organizaciones locales de promoción de la mujer y de la equidad de género y de apoyar a las mujeres (80% de los comerciantes) para que puedan formar parte de los distintos comités y hacer oír su voz en cuanto al proyecto.

Este proceso debe ser lo más transparente posible e incluir al mayor número de grupos de mujeres y de hombres diferentes a fin de suscitar su adhesión al programa/proyecto e incitarles a apropiarse de él. Asimismo, debe ser participativo: reuniones públicas, discusiones de grupo, entrevistas, ejercicios de visualización y estudios más profundos (ver ficha 3). Es fundamental permitir a las mujeres **y** a los hombres expresar libremente sus necesidades (p.ej., organizar grupos de discusión por separado) y desagregar los datos recogidos en función de sus reacciones, deseos, futuras contribuciones, expectativas, etc.

Diálogo con las colaboradoras y los colaboradores

El rol de las mujeres y de los hombres que trabajan para la COSUDE y para sus contrapartes es apoyar y facilitar el cambio, incluso en las relaciones de género. Sus ideas o creencias no deberían "anular» lo que las mujeres y los hombres de los grupos meta desean hacer y alcanzar. En la formulación del programa/proyecto, deben considerar las oportunidades y los obstáculos externos e internos para el logro de la equidad de género.

- Factores externos: ¿qué puede facilitar u obstaculizar la participación equitativa de las mujeres y de los hombres, su acceso a los procesos decisionales y a los beneficios del programa o proyecto?

- Factores internos: un diálogo en el seno de las instituciones contrapartes y entre ellas mismas debe determinar en qué medida la COSUDE y sus principales contrapartes tienen la voluntad, las capacidades, los recursos, etc., para promover la equidad de género (ver fichas 9 y 10).

El enfoque de género en la implementación

¿Hay que colaborar con mujeres o con hombres?

Fomentar la participación de las mujeres no equivale a promover la equidad de género

No basa con «incluir» a las mujeres en un programa para pretender que éste sea sensible a las cuestiones de género. Un programa destinado únicamente a las mujeres no tendrá ningún impacto en las relaciones de género si mantiene a las mujeres en sus sectores tradicionales y no ofrece ninguna posibilidad de evolución hacia mayor equidad. Un programa mixto (que incluya a mujeres y a hombres) tampoco tendrá un impacto en este campo si no ofrece a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades de participar y de beneficiarse según sus necesidades. En cambio, un programa destinado únicamente a los hombres (p.ej., formación en materia de planificación familiar) será sensible al género si su objetivo es modificar las relaciones de género entre las mujeres y los hombres.

En un proyecto de desarrollo rural en la RDC apoyado por EPER, una ONG suiza, sólo las personas que saben leer y escribir pueden ser miembros de los comités de desarrollo. Este requisito se considera una estrategia para estimular a las mujeres a participar en los programas de alfabetización. Sin embargo, la multiplicidad de tareas que asumen les impiden asistir a los cursos. Por esa razón, son muy pocas las que son miembros de los comités y las que se benefician de las actividades del proyecto destinadas al desarrollo de capacidades. ¡No obstante, se reconoce que las mujeres son el motor de la comunidad!

Las estrategias que fomentan igual número de mujeres y de hombres en los programas y proyectos (incluida la imposición de cuotas) pueden impulsar realmente la participación de las mujeres (p.ej., porcentaje de mujeres en las listas electorales). Sin embargo, su éxito será limitado si la participación de las mujeres es «silenciosa» (p.ej., si carecen de poder de decisión). A menudo, las cuotas se consideran como una objetivo máximo y, una vez establecidas, no se hacen esfuerzos para alcanzar un auténtico equilibrio de género. Para que estas estrategias sean efectivas, deben ir acompañadas de un desarrollo de capacidades y de medidas de empoderamiento.

Las organizaciones de mujeres no son las únicas contrapartes

Las organizaciones de mujeres, gubernamentales u ONGs, son contrapartes clave para asuntos de género, pero no las únicas. No son forzosamente competentes en la materia, no siempre tienen la capacidad y la voluntad para trabajar con hombres y pueden resistirse a abordar necesidades estratégicas de género que constituyan un gran desafío desde el punto de vista político o cultural. Es importante, pues, crear vastas alianzas que sobrepasen los límites de un sector o de un centro de intereses para generar nuevas sinergias y enriquecer el debate sobre género.

Las mujeres no son los únicos actores

Hasta hoy, las mujeres han sido los principales actores que trabajan con una perspectiva de género (como formadoras, activistas, planificadoras, etc.). Este campo de trabajo les brinda la ocasión de desarrollarse como profesionales. Sin embargo, si se trabaja únicamente con mujeres, se corre el riesgo de hacer creer que el género es una «cuestión de mujeres». Por eso, es importante desarrollar también las capacidades de los hombres en este campo, a fin de tener equipos mixtos equilibrados e incorporar el punto de vista de los hombres en el debate sobre género.

Implementación a través de lentes de género

Durante la implementación, conviene interrogarse sobre la participación de las mujeres y de los hombres y sobre su acceso a los procesos decisionales y a los beneficios del programa. No hay que crear problemas de género donde no existen, sino más bien mantener una mirada atenta a las preocupaciones de género. La COSUDE y sus contrapartes deben evitar que el proyecto desfavorezca paradójicamente a ciertos «beneficiarios», a las mujeres en particular o, peor aún, que los excluya (como es el caso cada vez más frecuente en que algunos hombres consideran que «todos los proyectos están hechos para las mujeres»).

Incluir el enfoque de género en la planificación anual

La planificación anual es un momento ideal para reflexionar en cómo los programas y los proyectos afectan a las mujeres y a los hombres y en cómo se pueden mejorar para promover aún mejor la equidad de género. Se debe plantear la siguiente pregunta: «¿hemos escogido la buena acción? ¿La ejecutamos correctamente?»[1]. Para responder a esta pregunta, se deberán evaluar los cambios en las relaciones de género en tres grandes «esferas» o campos de observación (ver ficha 12).

[1] Ver Herramientas de Monitoreo, COSUDE (División de Controlling, Berna).

El contexto
La planificación anual debe examinar los principales cambios socioeconómicos, políticos y medioambientales ocurridos durante el año transcurrido, así como su impacto directo en las mujeres y en los hombres del grupo meta. Se trata de identificar las nuevas leyes y políticas, así como los eventos políticos o económicos, los programas y actores que pueden influir en el enfoque de género en el sector o en el campo del programa (ver fichas 3 y 11).

El programa
La Planificación anual debe elaborar una lista de los nuevos problemas o reivindicaciones de género surgidos durante la implementación del programa (p.ej., participación desequilibrada, acceso a los procesos decisionales y/o a los beneficios), etc.). El monitoreo y el control presupuestarios se efectúan siempre a través de lentes de género.

En la oficina de cooperación de la COSUDE en Perú, se organizó un taller para los encargados y encargadas de programa sobre la planificación de actividades tendientes a promover la equidad de género. Ello condujo a la incorporación de este tipo de actividades en cada proyecto. La inclusión de un consultor local desde el principio le dio un gran impulso a la implementación de la política. En los proyectos se identificaron áreas en las que se podía integrar el enfoque de género. Este proceso fue financiado por el presupuesto ordinario del programa.

La institución y sus contrapartes
La Planificación anual debe examinar la actitud del personal y de las contrapartes: ¿apoyan realmente la integración del enfoque de género en los programas y proyectos? Si la respuesta es no, existen dos medios para fomentar la actitud deseada:

- No se puede modificar un partenariado de la noche a la mañana, aunque sólo fuera por razones contractuales, pero se pueden establecer nuevas alianzas y crear nuevas sinergias para fomentar la promoción de género. Asimismo, se puede contratar a personal calificado en género para formar y apoyar al personal existente.

- En el seno de la institución, se pueden adoptar medidas para capacitar al personal de la COSUDE y de las contrapartes en género, para integrarlo como tema transversal en los diferentes procedimientos (módulos de formación, instrumentos e indicadores) y para promover la igualdad de oportunidades (reclutamiento, desarrollo de recursos humanos, etc.).

Para mayor información sobre género en las organizaciones, ver fichas 9 y 11.

El diálogo es indispensable para poder formular programas y proyectos sensibles la dimensión de género. Este diálogo debe incluir a las mujeres y a los hombres de los grupos meta y al personal de las organizaciones contrapartes, independientemente de su poder de decisión. Aplicar el enfoque de género representa una inversión. Hay que evaluar las implicaciones de integrar o no integrar el género en los programas y proyectos. Se deben sacar lecciones del pasado.

LISTA DE CHEQUEO PARA LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN PROGRAMAS Y PROYECTOS[2]

- **Marco general y motivación:** ¿el enfoque de género está integrado en el análisis del contexto del proyecto? ¿Existen argumentos para la integración del enfoque de género y de la equidad de género?
- **Objetivos:** ¿el objetivo del proyecto planificado refleja las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres? ¿Toma en consideración los problemas y brechas de género respondiendo, así, a las necesidades prácticas de las mujeres y de los hombres? ¿Busca satisfacer las necesidades estratégicas de género mediante la transformación de las instituciones (sociales y otras) que perpetúan la inequidad de género?
- **Grupos meta:** ¿el programa aporta beneficios tanto a las mujeres como a los hombres? (Excepción: proyectos destinados especialmente a los hombres o a las mujeres o que forman parte de programas específicos).
- **Objetivos:** ¿los objetivos del proyecto son responder tanto a las necesidades de los hombres como de las mujeres?
- **Actividades:** ¿las actividades previstas implican la participación de las mujeres y de los hombres? ¿Se requieren otras actividades para asegurar el enfoque de género (p.ej., capacitación en género, investigación complementaria, etc.)?
- **Indicadores:** ¿se han desarrollado indicadores para apreciar el logro de los diferentes objetivos? ¿Estos indicadores miden los aspectos de género de cada objetivo? ¿Los indicadores están desagregados por género? ¿Se han previsto medidas para garantizar un suficiente equilibrio de género en las actividades (p.ej., cuotas para la participación de las mujeres y de los hombres? (**Ficha 11**)
- **Implementación:** ¿quién implementará el proyecto previsto? ¿Estas contrapartes poseen las competencias necesarias en materia de género? ¿Cuentan con instrumentos y métodos para implementar el proyecto en el respeto de la equidad de género? ¿Ambos, mujeres y hombres (profesionales y grupos meta), participarán en la implementación del proyecto? (**Fichas 9a y 10**)
- **Monitoreo y evaluación:** ¿la estrategia de monitoreo y de evaluación incluye un enfoque de género? ¿Examinará tanto el contenido como el proceso de realización del proyecto? (**Fichas 11 y 12**).
- **Riesgos:** ¿se han considerado los estereotipos o las barreras estructurales que impiden la plena participación de las mujeres o de los hombres en las actividades? ¿Se ha tomado en consideración el impacto negativo potencial del proyecto (p.ej., mayor carga de trabajo para las mujeres o aislamiento social de los hombres? (**Ficha 8b**)
- **Presupuesto:** ¿se han verificado los recursos financieros para asegurar que tanto las mujeres como los hombres se beneficiarán del proyecto previsto? ¿Se ha mencionado en el presupuesto la necesidad de proporcionar capacitación en género o de contratar a corto plazo a expertos/as en la materia?
- **Contrapartes:** ¿está previsto verificar si las contrapartes poseen las capacidades necesarias para aplicar el enfoque de género (**Ficha 10**)?
- **Anexos:** ¿se incluyen, en los anexos, investigaciones sobre el enfoque de género (o extractos de tales investigaciones?
- **Mejores prácticas:** ¿se ha desarrollado una estrategia de comunicación para informar a las diversas contrapartes concernidas sobre la existencia, el progreso y los resultados del proyecto desde una perspectiva de género?

[2] Adaptado de un manual publicado por el Regional Gender Programme de la Oficina Regional para Europa y la CEI del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP RBEC), Astrida Neimanis, 2002

GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL CICLO DE PROGRAMAS (GCP)

La gestión del ciclo de programas vigente en la COSUDE[1] corresponde bastante al antiguo concepto PEMA. Dicha gestión se centra tanto en los resultados como en los procesos y permite a los actores involucrados mejorar la calidad de su trabajo mediante una planificación, una realización, un monitoreo y una (auto) evaluación conjunta de sus actividades realizadas en común. Se focaliza la atención en el partenariado, en el aprendizaje recíproco y en la cooperación. Se requieren buenos conocimientos de base sobre la gestión del ciclo de programas si se desea integrar el enfoque de género en ella y someterla al mismo análisis que los otros criterios de calidad. Esta ficha está destinada a los/las profesionales que ya están familiarizados con los principios de la gestión del ciclo de programas.[2] Su objetivo es indicarles cómo integrar el género en el marco lógico de un programa/proyecto.

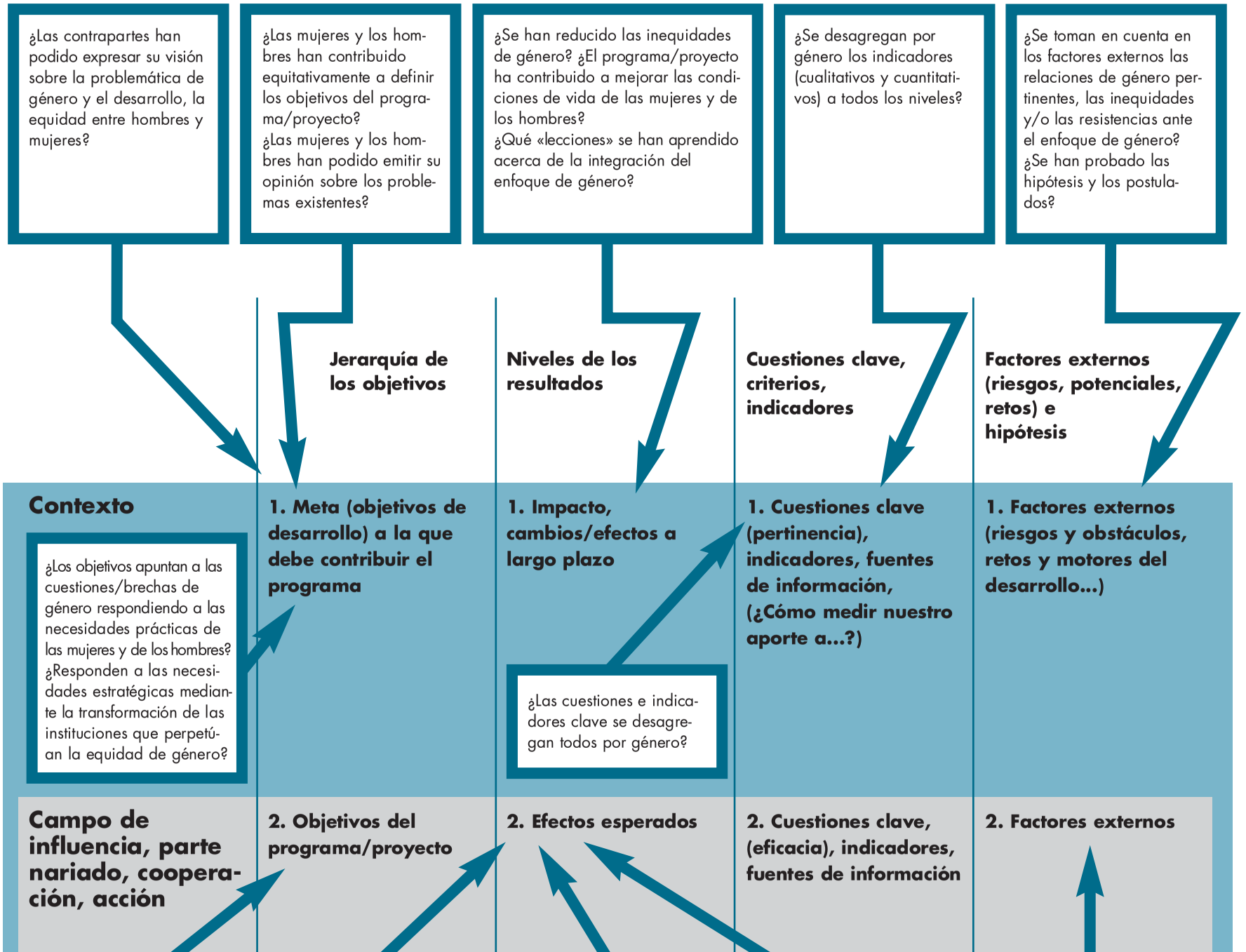
El género y el marco lógico («logframe»)

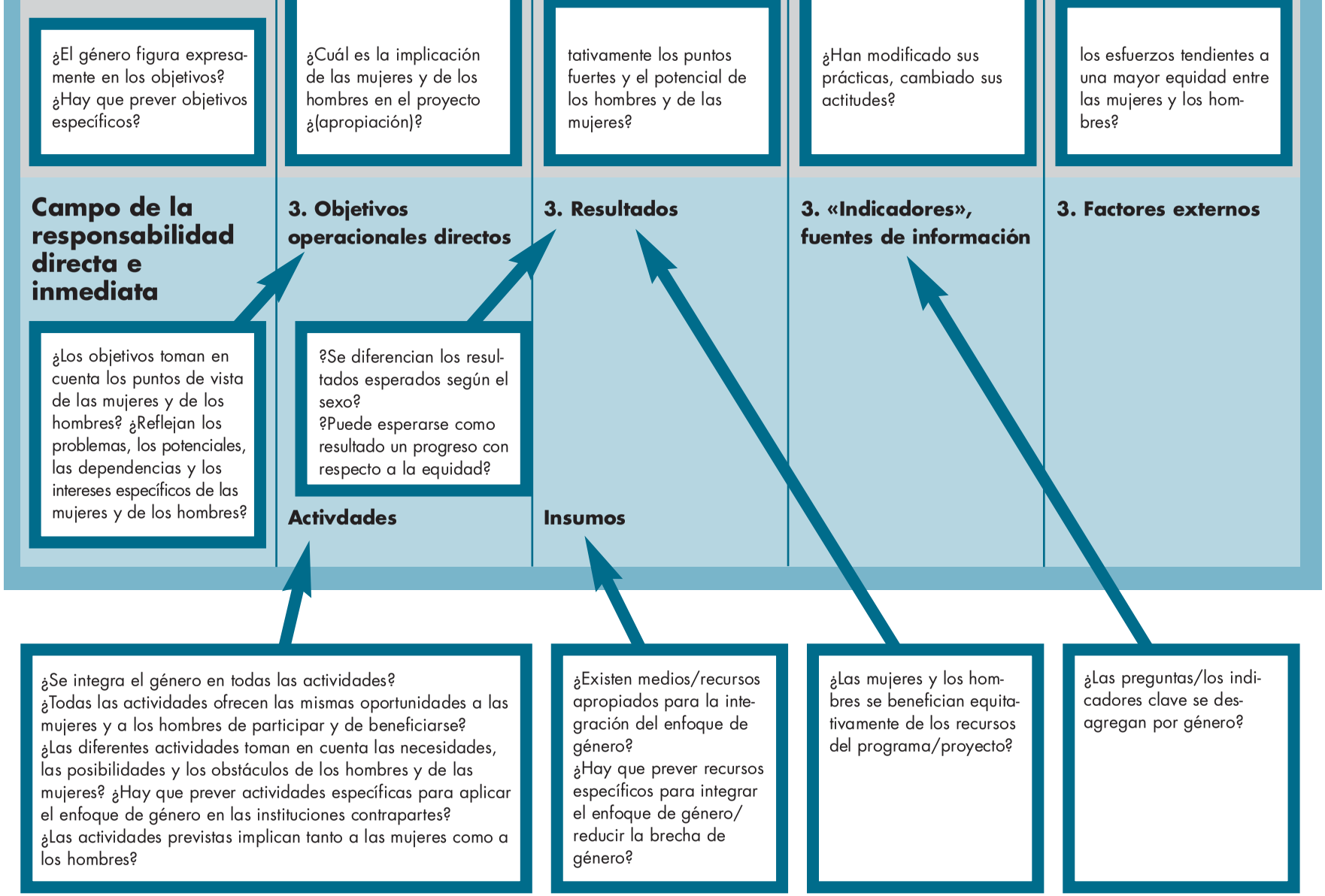
El marco lógico es un instrumento básico de gestión utilizado por la COSUDE. Este marco permite concebir proyectos de desarrollo y estructurar el análisis de realidades complejas. No sólo facilita la comunicación de información clara sobre la planificación de un proyecto, sino que también permite seguir y evaluar los resultados de un programa/proyecto. Uno de los principios fundamentales del marco lógico es establecer una jerarquía vertical y lógica de los objetivos, los cuales están relacionados con el nivel de resultados correspondiente. Para integrar el enfoque de género y convertirlo en tema transversal, hay que proceder previamente a un análisis de género, a fin de comprender mejor los principales factores que determinan los medios de subsistencia de las mujeres y de los hombres en un contexto dado (p.ej., acceso a la propiedad, vulnerabilidad, necesidades de género de los grupos meta, políticas, problemas de desarrollo social, etc.). Para planificar las actividades, debemos, en la medida de los posible, compartir con nuestras contrapartes la lógica del logframe a fin de fomentar la apropiación y permitir una activa participación de las mujeres y de los hombres en el proceso de planificación y de definición de un marco lógico. La planificación final deberá reflejar plenamente los principios y prioridades de cada parte y debe ser el resultado de un proceso de negociación. La práctica de completar el marco lógico sin este proceso y actividades de pre-planificación es insuficiente y no corresponde a los principios de la COSUDE. El ser humano debe ser el centro de las preocupaciones para el desarrollo y los proyectos/programas deberían fundarse no sólo en las necesidades materiales y estratégicas de las mujeres y de los hombres, sino también en sus puntos fuertes y en sus potenciales. En caso de programas complejos, puede ser necesario definir varios marcos lógicos para captar las distintas implicaciones de las actividades.

[1] Ver también «Líneas Directrices Evaluación & Controlling», COSUDE, mayo 2002.

[2] Para mayor información, remítase a los documentos elaborados por la División Evaluación + Controlling

GÉNERO Y EL MARCO LÓGICO

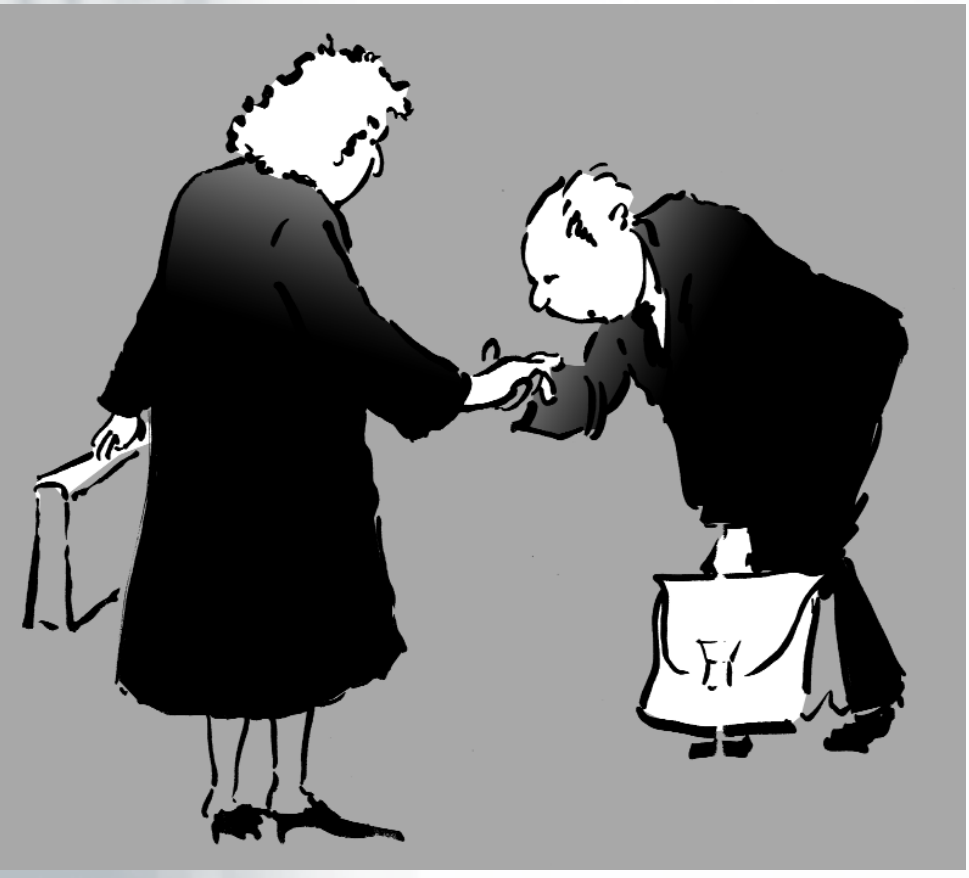



¿El género figura expresamente en los objetivos? ¿Hay que prever objetivos específicos?
¿Cuál es la implicación de las mujeres y de los hombres en el proyecto ¿(apropiación)?
tativamente los puntos fuertes y el potencial de los hombres y de las mujeres?
¿Han modificado sus prácticas, cambiado sus actitudes?
los esfuerzos tendientes a una mayor equidad entre las mujeres y los hombres?
Campo de la responsabilidad directa e inmediata
3. Objetivos operacionales directos
3. Resultados
3. «Indicadores», fuentes de información
3. Factores externos
¿Los objetivos toman en cuenta los puntos de vista de las mujeres y de los hombres? ¿Reflejan los problemas, los potenciales, las dependencias y los intereses específicos de las mujeres y de los hombres?
?Se diferencian los resultados esperados según el sexo?
?Puede esperarse como resultado un progreso con respecto a la equidad?
Activdades
Insumos
¿Se integra el género en todas las actividades?
¿Todas las actividades ofrecen las mismas oportunidades a las mujeres y a los hombres de participar y de beneficiarse?
¿Las diferentes actividades toman en cuenta las necesidades, las posibilidades y los obstáculos de los hombres y de las mujeres? ¿Hay que prever actividades específicas para aplicar el enfoque de género en las instituciones contrapartes?
¿Las actividades previstas implican tanto a las mujeres como a los hombres?
¿Existen medios/recursos apropiados para la integración del enfoque de género?
¿Hay que prever recursos específicos para integrar el enfoque de género/ reducir la brecha de género?
¿Las mujeres y los hombres se benefician equitativamente de los recursos del programa/proyecto?
¿Las preguntas/los indicadores clave se desagregan por género?

Los tres niveles de resultados

El ciclo de gestión de programas distingue tres niveles de resultados en cascada, que corresponden a los distintos campos de influencia y de responsabilidad:

- El primer nivel compara los insumos y los resultados de un proyecto/programa y permite medir su eficiencia (campo de la responsabilidad directa, resultados que debe garantizar un programa).
- El segundo nivel es, hoy en día, el principal nivel de resultados de un programa/proyecto. Mide los resultados obtenidos y los procesos seguidos en conformidad con los objetivos definidos. Los efectos esperados nos proporcionan información sobre la eficacia de un programa/proyecto (campo de influencia, marco del partenariado, expectativas recíprocas).
- El tercer nivel se centra en el impacto del programa/proyecto y permite analizar su pertinencia (contribución del programa/proyecto con respeto al contexto general).



Eficiencia

La eficiencia es una medida de cómo los recursos/insumos (recursos financieros, humanos y materiales necesarios para la implementación del programa/proyecto, el tiempo, etc.) se convierten en resultados/outputs. A este nivel, se consideran las ventajas/beneficios inmediatos (bienes o servicios) generados por las actividades. La eficiencia representa el núcleo central del partenariado y del compromiso recíproco. Para integrar el enfoque de género a este nivel, verificar si:

- La elección de las contrapartes incluye criterios de género, si las contrapartes de la COSUDE son sensibles a las cuestiones de género y si tienen conocimientos en la materia o desean aprender
- Las agrupaciones de mujeres están bien representadas entre las contrapartes de la COSUDE
- Los acuerdos, los contratos y los procedimientos integran el enfoque de género
- Existe una voluntad común de abordar los problemas de género
- Se prevén, en caso de necesidad, cursos de capacitación en género y acciones específicas para integrar el enfoque de género (en las instituciones, los procedimientos, etc.)
- El enfoque de género está integrado en todas las actividades y si son utilizados todos los instrumentos necesarios para tal efecto
- Los objetivos operacionales abordan/reflejan las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres y de los hombres
- Se prevén actividades y se utilizan los recursos para responder equitativamente a las necesidades expresadas por las mujeres y por los hombres
- Los resultados esperados hacen énfasis en los roles, en los recursos y en las necesidades que los beneficiarios, hombres y mujeres, juzgan prioritarios
- Las mujeres y los hombres tienen igual acceso a los recursos del programa/proyecto y si se benefician equitativamente del proyecto

- Se comparte equitativamente entre las mujeres y los hombres el trabajo necesario para realizar las actividades del proyecto. A este nivel, el programa/proyecto procurará que las mujeres no sean únicamente «utilizadas» para alcanzar los resultados esperados a fin de responder a las necesidades prácticas - como a menudo es el caso - sino que también se beneficien de él para satisfacer sus necesidades estratégicas

Eficacia

La eficacia refleja el grado de realización de los objetivos del programa/proyecto. Para conocerla, se intenta evaluar en qué medida los resultados producen los efectos esperados, es decir, los efectos o resultados observables inmediatos o a medio plazo. En general, se requieren varios resultados para alcanzar un efecto. Asimismo, dependen de la calidad del partenariado, así como de la contribución y del compromiso de los diferentes actores. Este último punto reviste gran importancia para promover el género en los programas y proyectos. Para integrar el género a este nivel, verificar si:

- Los colaboradores y colaboradoras responsables y/o competentes en el campo del género participan en la planificación de las actividades u otras etapas clave del programa/proyecto
- Las contrapartes convienen en los objetivos establecidos y participan en su formulación.
- La cooperación y la colaboración en cuestiones de género inducen a cambios en el comportamiento, en los hábitos de trabajo y en las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres en el seno de las organizaciones contrapartes, así como en el programa/proyecto mismo
- Las actividades responden a las expectativas recíprocas de género
- Los programas/proyectos abordan o reflejan tanto las necesidades de las mujeres como las de los hombres, lo que significa que los objetivos tienen en cuenta el enfoque de género o que han sido definidos objetivos específicos para cada sexo.

Pertinencia

La pertinencia refleja la medida en que la meta o los objetivos de desarrollo del programa/proyecto corresponden a las necesidades prácticas y/o estratégicas de las mujeres y de los hombres, a las necesidades del país y a las prioridades globales. En este campo, se intenta reunir información sobre el impacto, es decir el conjunto de cambios o efectos a largo plazo, positivos o negativos, deseados o no deseados inducidos por un programa/proyecto en la existencia de las mujeres y de los hombres. Para integrar el género a este nivel del análisis, verificar si:

- Los resultados del programa/proyecto están desagregados por género para que sea posible determinar su pertinencia
- Los resultados son pertinentes y tienen sentido ante los ojos de la población beneficiaria
- El objetivo de desarrollo refleja no sólo todas las necesidades y problemas de las mujeres y de los hombres, sino también sus puntos fuertes y sus potenciales
- El programa/proyecto es coherente con las políticas y las prioridades del país, del sector y de la COSUDE en materia de equidad
- El programa/proyecto contribuye a una mayor equidad entre las mujeres y los hombres (niñas y niños) y no ha acentuado o reproducido desigualdades como a veces fue el caso; si ha instaurado o preservado la igualdad de oportunidades y de condiciones de vida
- El programa/proyecto no tiene efecto negativo en las mujeres o en los hombres
- El programa/proyecto ha identificado y reforzado dinámicas locales propicias para la promoción de género
- Cada vez que es posible, el programa/proyecto interviene en el diálogo de políticas en torno a la problemática de género o aporta su apoyo a organizaciones locales que trabajan en este campo, a fin de crear condiciones favorables e impulsar cambios hacia la equidad de género.

Sostenibilidad

La eficacia, la pertinencia y la sostenibilidad de un programa/proyecto están íntimamente ligadas. La experiencia ha mostrado que la integración de género y la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres contribuyen a un desarrollo sostenible. Es importante, pues, que las personas responsables de programas/proyectos tomen consciencia de este punto. Aquí también, las contrapartes deberían conocer los métodos básicos para abordar la cuestión de la sostenibilidad e integrar la dimensión de género en ellos. A medio plazo, el debate sobre la sostenibilidad juega un importante rol en cuanto a la eficacia del programa/proyecto en la esfera de influencia del programa/proyecto y en el seno de las organizaciones contrapartes.

Los resultados/beneficios deberían garantizar efectos de género sostenibles, es decir efectos que perduran incluso tras la culminación del programa/proyecto. Verificar si:

- El programa/proyecto toma en cuenta la diferencia entre la situación de las mujeres y la de los hombres (enfoque de género diferenciado)
- El programa/proyecto hace énfasis en los principales intereses de las mujeres y de los hombres (apropiación del proyecto)
- Los grupos destinatarios obtienen beneficios equitativos del programa/proyecto y tienen un mayor acceso a los recursos (ingresos, educación, servicios de salud, etc.)
- El aporte de «beneficios equitativos para los hombres y para las mujeres» constituye un criterio clave (viabilidad social) del programa/proyecto
- Los efectos del programa/proyecto tienen sentido para las mujeres y para los hombres
- La planificación ha tomado en consideración tanto los efectos ecológicos sobre las mujeres y sobre los hombres como el contexto medioambiental (desertificación, p.ej.)
- Las organizaciones contrapartes están deseosas de aprender y de incluir la problemática de género entre sus preocupaciones (institucionalización del enfoque de género). Sus prácticas respetan el principio de la equidad de género
- El marco general es propicio para la integración del enfoque de género: existencia de políticas nacionales de género, respeto de los derechos humanos, cultura del diálogo y de la negociación, etc.

La utilidad del enfoque de género en el seno de las organizaciones

Ninguna Organización está exenta de consideraciones de género. Ya sea un ministerio gubernamental, una ONG, una empresa de consultoría, un instituto de formación o una empresa privada, todo organismo posee su propia cultura institucional, sus valores, sus competencias y su experiencia en el campo de sus actividades. Su «identidad» determina, en gran medida, la manera de integrar el enfoque de género. Además, en cada organización hay personas (mujeres y también hombres) que apoyan o se oponen al principio de la «equidad de género», independientemente de la política de su organización.

GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

En la Central de la COSUDE en Berna, las mujeres y los hombres deben hacer frente al prejuicio según el cual aquéllos y aquéllas que «hacen horas suplementarias» son los que trabajan más duro. Sin embargo, las mujeres y los hombres con familia o simplemente con compromisos sociales desean organizar su tiempo de trabajo distintamente. Ello exige flexibilidad por parte de la organización. Los esfuerzos – financieros u otros – que la organización despliega para responder a estas nuevas demandas están justificados. De hecho, cuanta más satisfacción la gente obtenga de un trabajo/vida más equilibrado(a), mayor será su rendimiento y compromiso en la Organización.

La integración del enfoque de género en una institución tiene efectos complejos a distintos niveles. La equidad de género tiene que ver con poder y por eso es una cuestión política. Además, como cada uno/a de nosotros/as es una mujer o un hombre, entonces es una cuestión individual. Integrar el enfoque de género requiere instrumentos y know-how y por lo tanto también es una cuestión de técnica y de recursos humanos.

Integrar (o institucionalizar) el género en las organizaciones es una estrategia para reforzar la consciencia y las capacidades de la COSUDE y de sus contrapartes (para integrar el enfoque de género):

- Integrar el género como tema transversal en los programas y proyectos (fichas 2 y 8a)
- Implementar programas específicos de género (fichas 2 y 8)
- Promover la igualdad de oportunidades internamente (fichas 9a y 9b)

En general, dar prioridad a la equidad de género lleva a una transformación de la organización y de los individuos que la componen. Esta transformación puede ser tanto un requisito previo como un resultado. Las organizaciones establecen condiciones explícitas e implícitas para las mujeres y los hombres que emplean. Dichas condiciones definen no sólo sus tareas (descritas en un contrato o pliego de condiciones), sino también, en cierta medida, su comportamiento. En principio, este último no está definido explícitamente, sino implícitamente.

MARCO PARA UN ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL SENO DE UNA INSTITUCIÓN[1]

Elementos organizacionales a considerar	Preguntas clave para evaluar la integración del enfoque de género
Compromiso y política El puesto que se asigna a las cuestiones de género en la política de una organización es un buen indicador de la integración del enfoque de género. Lo mismo puede decirse del grado de compromiso de sus responsables en favor de los asuntos de género y de su aplicación en la práctica. La participación de mujeres y de hombres en la elaboración de políticas y en la toma de decisiones también es un indicador útil, ya que a menudo las mujeres y los hombres tienen puntos de vista y sensibilidades diferentes que enriquecen el proceso. Asimismo, se ha de evaluar el rol de los factores influyentes externos.	■ ¿Existe una política de género? ¿Cómo es monitoreada? ■ ¿La preocupación por la igualdad de género está integrada en otras políticas? ¿Cómo y cuál es el monitoreo (ficha 6)? ■ ¿Cómo influyen los factores externos (p.ej., los donantes) en las cuestiones de género en el seno de la organización? ■ ¿Los/Las responsables defienden explícitamente la equidad de género? ¿Cómo se traduce en la práctica este compromiso? ■ ¿Qué rol desempeñan las mujeres y los hombres en la elaboración de políticas y en la toma de decisiones?
Presupuestos Integrar el enfoque de género requiere recursos financieros. Se puede recurrir tanto a los presupuestos de programas como a presupuestos especiales para financiar la formación, desarrollar instrumentos, efectuar investigaciones, organizar seminarios y campañas, etc. La asignación de recursos para la integración de género es una decisión política y exige un mínimo de lobbying. Les incumbe a los encargados y encargadas de programa sobre el terreno y en la Central prever recursos para promover la dimensión de género y utilizarlos para tal efecto.	■ ¿Qué porcentaje de los presupuestos de programas o de proyectos se asigna a la integración del enfoque de género? ■ ¿Qué porcentaje de los presupuestos de programas y de los presupuestos para el desarrollo de recursos humanos se consagra a la integración del enfoque de género? ■ ¿Para qué se utilizan los presupuestos de género? ■ ¿Cómo se verifica si los presupuestos son sensibles a las cuestiones de género? ¿Cómo se asegura el monitoreo? ■ ¿Cómo se incluye la preparación de presupuestos de género en el diálogo de políticas y en el diálogo entre las contrapartes?
Competencias/capacidades Es importante crear conciencia y desarrollar las capacidades necesarias sobre género en todos los actores involucrados y a todos los niveles. El desarrollo de capacidades sobre género (p.ej., seminario para desarrollar indicadores de género) debería ser considerado como parte del desarrollo del programa y ser financiado, en la medida de lo posible, por el presupuesto ordinario. La formación se puede basar en diferentes enfoques, desde el enfoque «profesional» hasta un enfoque más «personal». Una combinación de ambos es útil para hacer del género una actitud y no sólamente una capacidad «técnica» más.	■ ¿Qué personas poseen competencias en materia de género en el seno de la organización (mujeres/hombres, a qué nivel de responsabilidad, en qué sector, etc.,) y cuál es su nivel de competencia? ■ ¿Qué capacidades e instrumentos específicos necesita el personal para llevar a cabo su trabajo con una perspectiva de género? ■ ¿Qué proyectos de desarrollo de capacidades incluyen aspectos de género? ¿Existe una red en este campo? ¿Qué proyectos podría incluir? ■ ¿Qué formadores/as son competentes en materia de género? ■ ¿Qué se puede hacer para incitar a los colaboradores y colaboradoras a adquirir competencias en materia de género? ■ ¿Cuál es el personal cuya descripción de funciones incluye aspectos de género?
Procedimientos/instrumentos Todos los instrumentos y todas las etapas de la planificación y de la	■ ¿Qué instrumentos y métodos utilizados (p.ej., referencia de base, encuestas, instrumentos ERP, etc.) tienen en cuenta el enfoque de género?

les, a fin de evitar una presentación estereotipada de las relaciones de género. A menudo, es necesario revisar los instrumentos y procedimientos existentes para obtener mejores datos cualitativos y cuantitativos desagregados por género. A veces, hay que crear nuevos.	■ ¿Qué directrices se han elaborado para ayudar a los colaboradores y colaboradoras a modificar los procedimientos e instrumentos existentes o para crear nuevos?
Cultura Las organizaciones evolucionan en el seno de culturas nacionales y regionales las cuales ejercen un influjo sobre ellas. Asimismo, se ven influenciadas por las creencias personales y profesionales de su personal, sus manatos, sus donantes, etc. La cultura de una organización es una combinación de complejos elementos y factores intangibles que hay que descifrar como parte de una evaluación de género.	■ ¿Cómo fluye la información en la organización, formal o informalmente? ¿En qué medida estos flujos de información incluyen tanto a las mujeres como a los hombres? ■ ¿Cuáles son los valores fundamentales de la organización? ¿Qué relación tienen con la equidad de género? ■ ¿La toma de decisiones está centralizada o descentralizada? ¿En qué medida un individuo (mujer/hombre) puede participar en ella? ■ ¿Cuál es la actitud frente al personal femenino y masculino? ■ ¿Hasta qué punto se valoran algunas prácticas (p.ej., trabajar hasta tarde)? ¿Constituyen una discriminación contra las mujeres o contra los hombres? ■ ¿Cuál es la incidencia de las observaciones sexistas y del acoso sexual? ¿Cómo se percibe?
Gestión de los recursos humanos e igualdad de oportunidades (IO) Para integrar realmente el enfoque de género, es fundamental crear un entorno de trabajo seguro y práctico para las mujeres y para los hombres (transportes, horarios de trabajo, condiciones de viaje y compromisos sobre el terreno, baños, cuidado de los niños, etc.). Sería hipócrita e ineficaz promover el género en los programas y en los proyectos e ignorarlo o en el seno de la institución. Es importante, pues, identificar las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres y de los hombres como parte de una evaluación de género en el seno de una institución.	■ ¿Cuál es la representación actual de mujeres y de hombres en los distintos puestos de trabajo? ■ ¿Existe una política de igualdad de oportunidades? ¿Qué problemas y brechas de género aborda? ¿Cómo se aplica? ■ ¿El género es un criterio en la selección de las contrapartes, de los consultores o de los colaboradores (hombres o mujeres)? En caso afirmativo, ¿cómo se aplica? ■ ¿Qué exigencias o condiciones de trabajo pueden discriminar a las mujeres o a los hombres en la contratación para ciertos puestos de trabajo? ■ ¿El hecho de ser una mujer o un hombre constituye una ventaja o un inconveniente para ocupar ciertos puestos? ■ ¿En qué medida se habla de igualdad de oportunidades en relación con la eficacia y la sostenibilidad del programa?
Responsabilidades Todos los miembros del personal, independientemente del puesto que ocupan, son responsables de la integración del enfoque de género. Se ha de procurar que la responsabilidad no recaiga en: a) los jóvenes colaboradores y colaboradoras sin ningún poder, b) las mujeres únicamente, c) los sectores sociales solamente, d) un número limitado de personas.	■ ¿Quiénes (hombres o mujeres) son responsables de la integración del enfoque de género? ¿Cuál es el poder decisional de estas personas? ¿Cómo son percibidas por los otros colaboradores y colaboradoras? ¿Cuáles son sus responsabilidades? ■ ¿Las personas encargadas de asegurar la integración del enfoque de género tienen términos de referencia, capacidades, recursos, incentivos y apoyo administrativo? ■ ¿Qué lugar ocupan en la elaboración de políticas o de programas? ■ ¿Qué mecanismos aseguran el intercambio de experiencias en el seno de la COSUDE y entre la COSUDE y sus contrapartes (p.ej., redes)? ■ ¿Qué mecanismos garantizan el rendimiento del personal responsable de la integración del enfoque de género y sus capacidades de advocacy en materia de género?

[1] Retirado de C. Levy, «Web of Institutionalisation» (DPU, 1994) y DfID Manual Gender (abril de 2002)

GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

En muchas oficinas de cooperación de la COSUDE y organizaciones contrapartes, la igualdad de trato entre mujeres y hombres es un tema de actualidad. Hay menos mujeres que hombres jefas de las oficinas de cooperación, de los programas o de los proyectos de la COSUDE. Sobre el terreno, las condiciones de trabajo (p.ej., seguridad, distancia a recorrer en moto, etc.,) limitan el reclutamiento de mujeres para ciertos puestos. No obstante, existe una relación directa entre la presencia de mujeres en los procesos decisionales y en los equipos en general y la toma en consideración del enfoque de género en los programas. La cuestión es saber si, en nombre de la equidad, se deben aplicar condiciones de trabajo idénticas a las mujeres y a los hombres o si las organizaciones deben cambiar para ajustarse a las especificidades de las mujeres y de los hombres. Finalmente, recordemos que la contratación de mujeres o de hombres no es solamente una cuestión de igualdad de oportunidades; también es una estrategia para llegar mejor a los grupos meta, a las mujeres en particular. Este aspecto tiene una importancia fundamental en regiones en las que, por razones culturales, es difícil entrar en contacto con las mujeres.

«Los consultores de proyectos prefieren trabajar en equipos mixtos. Los clientes interrogados expresaron preferencias diversas. Algunas mujeres declararon preferir trabajar con consultores por razones culturales y tradicionales y porque tienden a confiar más en ellos. Otras prefieren trabajar con consultoras ya que escuchan y comprenden mejor las preocupaciones específicas de las mujeres». *Assessment of gender equality in Kyrgyz Republic (1997/1998)*

Monitoreo de las estrategias de género en el seno de las organizaciones

En términos de controlling de la COSUDE, los cambios en los procedimientos y capacidades institucionales son «responsabilidad directa» del programa (ver ficha 11).

En este marco, el monitoreo de género equivale a una introspección. Observa y pilota la integración del enfoque de género en el desarrollo institucional y humano. Se centra en la **eficacia** de las estrategias de género, en los insumos y en los resultados obtenidos a corto plazo. Los indicadores siguen el progreso de la integración de género en las instituciones y sus efectos en dichas instituciones, en los actores y en los procedimientos.

El alcance del monitoreo depende de la estrategia y de los objetivos adoptados por la organización. Puede incluir actividades tendientes a cambiar procedimientos (p.ej. términos de referencia, métodos de planificación), a generar datos de género (investigación) o a desarrollar las capacidades del personal para trabajar con un enfoque de género. Asimismo, puede abarcar proyectos de las contrapartes, p.ej., la difusión de buenas prácticas y la integración del enfoque de género en el entorno institucional (igualdad de oportunidades en el seno del personal).

El monitoreo incumbe en primer lugar a los coordinadores y coordinadoras de las oficinas de cooperación y a las personas responsables en el seno de las organizaciones contrapartes. Los encargados y encargadas de programa, los/las especialistas en género y las divisiones regionales o temáticas (en la Central) pueden prestar apoyo técnico.

¿Qué pueden medir los indicadores de género en el seno de una organización?

- Cantidad y calidad del personal competente en género (mujeres y hombres en el seno de la COSUDE y de sus contrapartes)
- Cambios y creación de instrumentos, de métodos y de procedimientos para integrar el enfoque de género
- Iniciativas y partenariados para crear sinergias en materia de género
- Importancia del género en el diálogo entre las contrapartes
- Reclutamiento y recurso a personal competente en género (mujeres/hombres)
- Cambios destinados a implantar la igualdad de oportunidades
- Presupuestos (tiempo y dinero) utilizados para integrar el enfoque de género en la institución (p.ej., en porcentaje del presupuesto global).

Integrar el enfoque de género en el procedimiento organizacional es un comienzo para impulsar transformaciones sostenibles en la cultura organizacional y para modificar la actitud del personal ante las cuestiones de género. Estas transformaciones toman tiempo y sus resultados no son visibles sino tras un período relativamente largo.

En términos de género, los cambios internos y los cambios externos están relacionados. Integrar el enfoque de género en las organizaciones ayuda a su integración en los programas y proyectos. Sería hipócrita y contraproducente promover el enfoque de género en el seno de las contrapartes y en sus programas sin hacerlo en la COSUDE.

EQUIDAD DE GÉNERO EN LA COSUDE

Los comienzos de la integración del enfoque de género

En 1990, se puso en marcha el primer grupo de trabajo para la promoción de las mujeres en la COSUDE. El objetivo era mejorar la representación de las mujeres en los cargos directivos de conformidad con las directrices de la Administración federal suiza. Se procedió a un análisis sobre la situación de las mujeres en la COSUDE y se presentaron las primeras propuestas. Durante seis años, el grupo de trabajo intentó fijar objetivos e impulsar cambios en el seno de la organización mediante labores de lobbying, sensibilización y educación. Sin embargo, debido a la falta de compromiso institucional y a las limitadas competencias del grupo de trabajo mismo, la implementación fracasó.

Este proceso mostró los límites de un enfoque de abajo hacia arriba y puso de manifiesto que **había que anclar el proceso en el nivel superior de la jerarquía**. En 1996, la COSUDE decidió, entonces, asignar responsabilidades y recursos para la promoción de la igualdad de oportunidades en la Central, a fin de concretizar la voluntad política.

Se creó un puesto de trabajo (50%) cuya función es asesorar, monitorear, apoyar y coordinar el trabajo de promoción. Mientras tanto, la Dirección se comprometió a asegurar que la promoción de las mujeres en el seno de la COSUDE sería una labor obligatoria y permanente de los superiores y superioras de todos los niveles y parte del sistema de gestión. En 1997, se adoptó una política interna para la promoción de las mujeres en el seno la COSUDE cuya implementación aún se prosigue.

Formulación de la política y de sus objetivos

La promoción de las mujeres y la igualdad de oportunidades es un objetivo institucional tal como figura en las Líneas directrices de la COSUDE y en su Estrategia 2010. Se trata de un tema transversal que se traduce en objetivos concretos en la estrategia de personal y que forma parte de la política de la COSUDE sobre la integración del enfoque de género.

El objetivo general: dar la misma importancia a las necesidades y preocupaciones de las mujeres y de los hombres (personal y su familia) en sus programas y organizaciones. Debido a estructuras tradicionales, actitudes y valores aplicados en la COSUDE, hasta ahora no se había dado la atención necesaria a las necesidades y preocupaciones de las mujeres. Por consiguiente, se deberán desplegar esfuerzos especiales para promover a las mujeres de aquí al año 2010.

Los objetivos específicos: igual representación de mujeres y de hombres, potencial de desarrollo vertical y horizontal, complementariedad entre carrera profesional y familia, integración del enfoque de género en la cultura institucional.

Estrategia e implementación

- El marco conceptual para la promoción de las mujeres en el seno de la COSUDE se basa en la combinación de un enfoque sistémico y de un enfoque práctico. La promoción de las mujeres supone cambios en siete campos fundamentales de la organización: estrategias, poderes asociados a las funciones, recursos físicos, procesos/procedimientos, relaciones entre individuos/grupos, estructuras/subdivisiones e identidad.

- Para promover realmente a las mujeres, es importante no sólo adoptar las buenas decisiones, sino también iniciar cambios en otros niveles (cultura, organización), a fin de hacer evolucionar la mentalidad, previendo al mismo tiempo procesos de aprendizaje apropiados. En este campo, no se puede recurrir a un enfoque lineal clásico (planificación, análisis, diseño e implementación) ya que la implementación requiere un monitoreo permanente, flexibilidad y adaptación de estrategias. La promoción de las mujeres es más compleja que lo previsto y su progresión adopta más bien la forma de una espiral que de una línea recta.

- La estrategia global es la integración del enfoque de género. Ello significa que la equidad de género se supone tanto en las estrategias internas (de personal) y operacionales como en el desarrollo de capacidades y destrezas. Para garantizar la representación paritaria de mujeres y hombres en todos los niveles de la jerarquía, considerando el desequilibrio que prevalece actualmente, es necesario implementar una estrategia complementaria para el empoderamiento de las mujeres.

- La igualdad de oportunidades se integra como tema transversal en el programa de la Dirección y en los programas anuales de los distintos departamentos. Cada departamento establece sus propios objetivos anuales en este campo.

Algunos objetivos operacionales y sus medidas de implementación

Objetivos:	Medidas de implementación
Igual representación de mujeres y de hombres a partir de la función de encargado(a) de programa hacia arriba ■ 50% de mujeres como mínimo entre los nuevos colaboradores. ■ 60 % de mujeres en el programa de promoción de la generación de relevo. ■ 50 % de mujeres en el programa de promoción de cuadros directivos.	En la COSUDE, las mujeres aún están sub-representadas en los altos cargos. Las medidas son: ■ Contratar a mujeres y promover a las colaboradoras jóvenes para los cargos de dirección en el futuro ■ A competencias iguales, se dará preferencia a una candidatura femenina en caso de contratación ■ Toma en consideración de la experiencia no profesional en los perfiles profesionales ■ Todos los comités de selección deberían estar compuestos por mujeres y hombres ■ Incluir a las mujeres en el programa de promoción de la generación de relevo ■ Verificar que las evaluaciones de los candidatos y candidatas estén exentas de prejuicios de género.
Potencial de desarrollo vertical y horizontal ■ Planes de carrera a largo plazo para las mujeres y para los hombres. ■ Tomar en consideración las especificidades de una carrera femenina.	El desarrollo de la carrera profesional de las mujeres no es tan lineal como el de los hombres. A menudo, las mujeres tienen dos obligaciones (profesión y familia) y no disponen de mucho tiempo para invertir en una vida profesional tradicional. ■ Las mujeres y los hombres con compromisos familiares y profesionales obtendrán un plan de carrera específico. ■ Determinar la capacidad de los colaboradores y colaboraras para asumir tareas de dirección y de gestión en la etapa actual de su vida.
Compatibilidad entre carrera profesional y familia ■ Creación de guardería infantil. ■ Condiciones de trabajo modernas y flexibles	La incompatibilidad entre carrera profesional y familia aún constituye un obstáculo para las mujeres y hombres que desean hacer carrera en la COSUDE. Modelos de trabajo más flexibles deberían permitir superar el fenómeno denominado «techo de cristal». ■ La Dirección debería aceptar el trabajo compartido en los cargos superiores. ■ El trabajo a tiempo parcial no debería repercutir negativamente en el plan de carrera.
Cultura institucional en la que se aplica el principio de la igualdad de oportunidades (40% de mujeres en posiciones más elevadas)	Mientras las mujeres sean una minoría, la cultura organizacional no tomará en consideración la llamada «cultura de empresa más femenina». ■ Para cargos más elevados, la COSUDE dará preferencia a las mujeres con las mismas cualificaciones. ■ Para asegurar la sensibilidad de género, la Dirección se capacita en cuestiones de género, a fin de evitar los prejuicios de género en la gestión de los recursos humanos (reclutamiento, evaluación de personal, etc.). ■ La competencia en género es un criterio para la selección de personal.

- Para garantizar la aplicación de esta política, es indispensable un monitoreo constante que incluye la presencia del encargado o encargada de la promoción de las mujeres en toda decisión en materia de personal.

Los resultados

La COSUDE se ha comprometido a promover la equidad de género, condición sine qua non para lograr la paridad de género. En los últimos diez años, se han alcanzado algunos resultados: mayor representación de mujeres en los cargos menos altos, apertura de una guardería y algunos cambios en la cultura institucional. Al mismo tiempo, podemos observar un cambio en el contexto general suizo que también influye en la cultura organizacional de la COSUDE. A pesar de ello, la implementación de la equidad de género sigue siendo un proceso largo y complejo.

Mejores prácticas

- Asignar recursos humanos y financieros para promover la igualdad de oportunidades.
- Garantizar la participación de la persona encargada de la promoción de la igualdad de oportunidades en los procesos de decisión concernientes al personal, a fin de asegurar que la decisión respete el principio de igualdad de oportunidades y las cuestiones culturales.
- Integrar los objetivos de la igualdad de oportunidades en la estrategia y política de personal.
- Integrar el control del respeto de la igualdad de oportunidades en el controlling estratégico global de la COSUDE.
- Fijar objetivos en materia de promoción de la igualdad de oportunidades tanto a nivel de las unidades organizaciones como de la Dirección.

¿El género es un criterio para la selección de las contrapartes?

La competencia en género forma parte de los criterios para la selección de las contrapartes, incluidos los mandatarios y mandatarias. Cada vez más, la COSUDE da preferencia a contrapartes competentes en género o, por lo menos, que estén abiertos a la equidad de género. Trabajar con contrapartes que no respalden el principio de la equidad de género va en contra de la política de desarrollo de la COSUDE

El desarrollo de capacidades en género debería ser, pues, objeto de negociación y figurar expresamente en todos los contratos de partenariado concluidos entre la COSUDE y organizaciones suizas o extranjeras. Cada vez más a menudo, se utiliza la competencia en género como un criterio para evaluar la eficacia de las contrapartes y de los mandatarios y mandatarias.

¿Cómo promover el género en los partenariados?

Instaurar un diálogo en torno al género

El género es una «cuestión cultural», pero también tiene una dimensión política. A menudo, integrar cuestiones de justicia social y de equidad en los programas de desarrollo es controvertido ya que cuestiona la repartición del poder en los distintos niveles. De hecho, resulta difícil defender la idea de que la equidad entre hombres y mujeres es un derecho, incluso ante el personal de organizaciones de desarrollo (ya sean mujeres u hombres, suizos o de otros países). Sin embargo, el enfoque de género reviste tal importancia en los países donde interviene la COSUDE que sus contrapartes toman cada vez más la iniciativa de iniciar el diálogo o actividades en el campo del género.

Algunas preguntas que se pueden plantear:

- ¿Cuál es la visión de la contraparte sobre género? ¿La equidad de género es un problema? ¿Por qué/Por qué no?
- ¿Cuáles son las inequidades de género que juegan un rol particular en sus actividades y por qué?
- ¿Qué experiencias han realizado (buenas o malas) integrando o no el enfoque de género en sus actividades?
- ¿Qué competencias/capacidades en género poseen?
- ¿Hasta qué punto están interesados en la integración del enfoque de género y por qué?
- ¿En qué medida son conscientes de las políticas/compromisos de género de su propio país?

GÉNERO Y CONTRAPARTES

Quisiéramos alentar a todas las contrapartes que colaboran con la COSUDE en los distintos países a formular y a adoptar un acuerdo de este tipo.

Las respuestas a estas preguntas y el diálogo así instaurado permiten apreciar en qué medida los puntos de vista del personal profesional reflejan los de su organización y los de las mujeres y hombres de los grupos meta. Es esencial la participación de mujeres y hombres profesionales en la definición del marco y de las condiciones del partenariado en torno al género, a fin de asegurar a las mujeres y a los hombres un acceso idéntico a la toma de decisiones y a la formulación de políticas. Dicha participación también es importante, ya que puede influir en los resultados de la negociación sobre el contenido de los esfuerzos destinados a la promoción de género.

Para abordar juntos las inequidades de género, la COSUDE y sus contrapartes deben definir bases, visiones y estrategias comunes y decidir conjuntamente cómo van a integrar el género en sus organizaciones y programas. El acuerdo más abajo es un ejemplo de lo que podría implicar la integración de género en los partenariados.

Acuerdo entre la COSUDE y sus contrapartes sobre género

- En el contexto donde operan, la COSUDE y sus contrapartes toman consciencia de los roles, necesidades y prioridades/aspiraciones de los distintos grupos de mujeres y de hombres antes de decidir sobre los sectores de intervención, los recursos y las estrategias a implementar. Asimismo, toman consciencia de las cuestiones de inequidad y de discriminación que afectan negativamente al desarrollo de las mujeres y de las niñas.
- La COSUDE y sus contrapartes seleccionan los campos/sectores de intervención en la base a las necesidades identificadas de las mujeres y de los hombres, incluyendo las cuestiones de discriminación y de inequidad que afectan a las mujeres y a las niñas. Dan prioridad a las intervenciones más propensas a tener un impacto sostenible en los mecanismos responsables de la inequidad de género. Ellos reflejan estas necesidades en la formulación de principios, objetivos y en la asignación de recursos a los programas por país y a los programas anuales.
- La COSUDE y sus contrapartes elaboran programas y proyectos que tienen un objetivo claro de ayudar a las mujeres y a los hombres pobres a alcanzar igual acceso a los recursos y al control de su utilización tanto a nivel del hogar como de la sociedad en general y, en la medida de lo posible, de reducir las inequidades entre las mujeres y los hombres.
- La COSUDE y sus contrapartes realizan sus programas y proyectos con el fin de garantizar a las mujeres y a los hombres un acceso, si no igual, equitativo tanto a los recursos proporcionados por el programa como al control de su utilización.
- La COSUDE y sus contrapartes facilitan las evaluaciones (autoevaluaciones y evaluaciones externas) de los programas y proyectos, las cuales aportan una clara indicación del impacto de las actividades en las mujeres y en los hombres de los distintos grupos de la población meta.
- La COSUDE establece alianzas con contrapartes conscientes de la problemática de género y poseedoras de las competencias necesarias para abordarla como tema transversal en determinados sectores y para llevar a cabo actividades específicas destinadas al empoderamiento de las mujeres o a la promoción de la equidad de género.
- La COSUDE y sus contrapartes fomentan la igualdad de oportunidades para el personal de sus respectivas instituciones y velan para que mujeres y hombres competentes puedan planificar, implementar y evaluar las actividades en favor de los grupos meta con un enfoque de género.

GÉNERO Y CONTRAPARTES

Desarrollo de las capacidades en las contrapartes

Muy a menudo, se recurre a la capacitación en género como la principal o única estrategia para integrar el género. Pero, no basta con tener las capacidades e instrumentos apropiados para promover la equidad de género en el desarrollo; también hay que creer en ello y adoptar una actitud positiva en este campo. Por eso, el desarrollo de capacidades no puede reducirse a «cursos de género». Esta formación debería inscribirse en el marco de una estrategia más amplia destinada a suscitar una toma de consciencia y a desarrollar las capacidades requeridas. Además de las capacidades y de los instrumentos de análisis y de planificación que puede aportar la formación, el personal de la COSUDE y de sus contrapartes también necesita:

- Asesoramiento técnico/monitoreo sobre el terreno
- Participación en redes de género
- Datos desagregados por género para disponer de argumentos y poder abogar por cambios en las relaciones de género
- Capitalización e inventario regulares
- Diálogo y actividades destinadas a incitar a los grupos concernidos a apropiarse del enfoque «Género y Desarrollo».

Todo el equipo de la División CEI escogió el género como tema de trabajo de equipo. La primera etapa fue llegar a una comprensión común del concepto mediante talleres, después la mayoría de los encargados y encargadas de programa siguieron una formación adecuada y, luego, se centró la atención en las cuestiones de género en el marco un evento clave de cada oficina sobre el terreno (planificación de un nuevo programa, taller sobre monitoreo, evaluación de un proyecto de promoción de la salud, etc.).

Sin embargo, la formación es importante[1]. Ésta puede centrarse en los/las participantes como profesionales (énfasis en su práctica) o como individuos (énfasis en su actitud personal ante la dimensión de género y suscitar la toma de consciencia). A menudo, hay que combinar ambas orientaciones porque son complementarias.

En el marco del enfoque «desarrollo humano e institucional» aplicado en el seno de la División Asia I de la COSUDE, los colaboradores y colaboradoras examinan **sus propios** prejuicios y experiencias en materia de género como mujeres y como hombres. La igualdad de oportunidades y la promoción de las mujeres en la COSUDE y en las contrapartes se consideran estrategias fundamentales para la integración del enfoque de género. En América Latina, el desarrollo de capacidades es más técnico. Se apunta al personal y a las contrapartes como a **«profesionales»**. El objetivo es que, mediante el enfoque de género, su trabajo con la población meta sea más eficaz y pertinente.

[1] Cada año, la COSUDE organiza en Suiza dos talleres de capacitación en género de tres días, destinados a su personal y a sus contrapartes (uno en francés y uno en inglés). Para mayor información, contactar al Servicio de Formación de la COSUDE o a la unidad responsable de la promoción de género.

GÉNERO Y CONTRAPARTES

En muchos países de intervención de la COSDUE, las redes de género internas constituyen una plataforma eficaz para reforzar las competencias y la confianza en materia de género. Las redes externas (con otros donantes) también son útiles.
Asimismo, se pueden crear redes regionales (existe una en América del Sur y una idea similar está germinando en África del Oeste). Internet también es un instrumento práctico para mantener contacto con los/las participantes de los distintos países y para intercambiar las experiencias buenas y malas realizadas en el campo del género.

Algunos consejos para implementar una formación eficaz en género

- Efectuar un análisis organizacional y/o un análisis de las necesidades de formación (fichas 9a y 9b)
- Utilizar métodos adecuados para los distintos grupos meta, incluyendo el monitoreo después de la formación
- Para la formación básica, se puede utilizar un programa estándar para todo el personal
- Para la formación avanzada, recurrir, en la medida de lo posible, a programas hechos a la medida
- En lo posible, utilizar documentos auténticos (estudios de caso, extractos de políticas, etc.,) y un enfoque participativo (con trabajo en grupo, aplicaciones prácticas)
- Intentar tener un equipo equilibrado en género que incluya a formadores expertos en género
- Hacer intervenir a «parejas» de formadores, uno(a) especializado(a) en un sector determinado y el/la otro(a) en el enfoque de género
- En la medida de lo posible, incluir a consultores(as) locales en el equipo de formadores
- Asegurarse de que los/las formadores(as) encargados(as) de formar al personal de un proyecto conozcan el trabajo sobre el terreno
- Formar tanto a las mujeres como a los hombres de diferentes perfiles profesionales y niveles de responsabilidad. Mezclar o no los perfiles profesionales y los niveles de responsabilidad sería una elección estratégica.
- Pensar en formar a los/las formadores(as) existentes en el enfoque de género (efecto multiplicador)
- Asimismo, implementar programas específicos de formación en género. ¡No olvidar integrar el género en los programas y módulos de formación existentes!

Se puede completar la formación inicial en género mediante una formación más avanzada o especializada. Ésta puede hacer hincapié en la relación entre género y sectores o temas específicos (p.ej., medio ambiente, gobernabilidad, derechos humanos) o en el ciclo del proyecto (género en el monitoreo o en la evaluación). El género también se puede incluir en la formación sobre métodos participativos, como el ERP (evaluación rural participativa) o capacitación en abogación. La formación centrada en la toma de consciencia personal también es útil para ayudar a las mujeres y a los hombres a examinar su propia actitud ante la feminidad y masculinidad a nivel del hogar y del lugar de trabajo.

Para que la formación tenga el impacto deseado, hay que apoyar a los/las participantes para que puedan aplicar sus nuevas capacidades. Necesitan, sobre todo, apoyo político de sus superiores(as) con el fin de legitimar los cambios institucionales que proponen para integrar el enfoque de género en las actividades. Asimismo, necesitan apoyo técnico de los/las encargadas(os) o expertas(os) en género para poder realizar bien su trabajo. Si sienten que no se confía en ellos(as) a pesar de sus capacidades y conocimientos, no se atreverán a emprender nada por miedo a desacreditar el enfoque de género transmitiendo mal el mensaje. Por último, las personas recientemente formadas necesitan recursos para implementar sus estrategias, (tiempo, dinero, personal).

La COSUDE y sus contrapartes necesitan elaborar estrategias conjuntas para integrar el enfoque de género. El desarrollo de capacidades en las contrapartes locales debería ser uno de los principales objetivos de un partenariado y jugar un rol más importante en la selección y en el monitoreo de las contrapartes.

MONITOREO DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS

El seguimiento o monitoreo es el arte de recoger, con un mínimo de esfuerzos, la información necesaria para decidir en el momento oportuno la orientación de un programa/proyecto. Esta información también constituye una base de datos indispensable para el análisis, la discusión, la (auto)evaluación y el establecimiento de informes. El monitoreo es un proceso regular y sistemático integrado en la gestión del ciclo de programas/proyectos. Se distingue de la evaluación porque su objetivo es verificar si los programas «van por el buen camino y si lo siguen correctamente».

Como tema transversal, el género debe ser integrado en todos los sistemas de monitoreo. Esta integración nos permite mantener el contacto con la realidad sobre el terreno y nos proporciona datos cualitativos y cuantitativos sobre: a) la contribución y participación de las mujeres y de los hombres en la realización de los objetivos y b) los efectos del programa en las relaciones y disparidades de género. Un sistema de monitoreo también puede focalizar su atención en la evolución de la equidad entre hombres y mujeres en el seno de un programa/proyecto (monitoreo de género).

Como en el caso de la planificación de las actividades, la población beneficiaria y las contrapartes deben participar plenamente en el monitoreo. Es responsabilidad principal de los/las responsables de programas, bajo la supervisión del/de la coordinador(a) de la oficina de cooperación, asegurar la integración del enfoque de género en el monitoreo.

Campos de observación

Es imposible observar todo simultáneamente. Tenemos, pues, que seleccionar la información pertinente para el programa/proyecto. Asimismo, es conveniente dotarse de instrumentos adaptados a cada uno de los niveles[1] y encargar a los principales actores (beneficiarios y beneficiarias, contrapartes, personal del programa/proyecto) de todos los niveles recoger, a intervalos regulares, los datos necesarios. Hay que recordar que en un sistema de monitoreo que haya integrado el enfoque de género, las mujeres no son las únicas responsables de recoger información sobre las cuestiones de género.

[1] Ver «Monitoreo – mantener el contacto con la realidad», parte II: Instrumentos y procedimientos y parte III: Indicadores y preguntas clave, COSUDE 1997.

MONITOREO DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS

Monitoreo de los resultados (outputs)
A este nivel, el sistema de monitoreo debe ser simple y práctico. Aquí, es importante verificar si hemos alcanzado o no los resultados esperados y si controlamos nuestro campo de responsabilidad:

- ¿Cómo se comporta el programa/proyecto en el campo del género? ¿Cuál es la diferencia entre la situación real y la situación «deseada»?
- ¿Disponemos de datos desagregados por género?
- ¿Se han respetado los contratos y los acuerdos formales?
- ¿Existen informes financieros?

Si la diferencia entre los resultados planificados y los resultados esperados en el campo del género es demasiado grande, se ha de corregir la orientación del programa/proyecto.

Monitoreo de los efectos esperados (outcomes)
Para la COSUDE y sus contrapartes, los efectos esperados son el campo esencial y crucial del que hay que asegurar el monitoreo. Aquí, el monitoreo puede focalizar su atención en la eficacia, es decir en el logro de los objetivos del programa y en los resultados a medio plazo.

- ¿El programa ha alcanzado e implicado a los principales grupos, organismos o individuos capaces de inducir cambios?
- ¿Han evolucionado las actitudes y los comportamientos, las capacidades, las prácticas y la posición social de las mujeres y de los hombres?
- ¿Qué efectos deseados/no deseados ha tenido el programa/proyecto en la equidad de género?
- ¿Las actividades de trasferencia han alcanzado los resultados esperados (multiplicación)?
- ¿EL proyecto ha respondido tanto a las necesidades estratégicas como prácticas de las mujeres y de los hombres?

Resultaría también interesante saber cómo hemos logrado un resultado o por qué hemos o no hemos obtenido ciertos resultados o efectos. O incluso, por qué en contextos similares, tenemos éxito en un lugar y no en otro. A todos los niveles, (resultados/efectos o impacto) necesitamos comprender los procesos y corregir lo que está en nuestro campo de responsabilidad/influencia.

Monitoreo de los procesos
El monitoreo de los procesos se puede efectuar a todos los niveles organizacionales. Para «aprender», es importante comprender lo que la COSUDE y/o sus contrapartes hacen o no hacen correctamente en materia de género.

- ¿La forma y la dinámica del partenariado convienen a todas las contrapartes?
- ¿Se han definido los roles y las actividades ligados a la aplicación del enfoque de género en el programa?
- ¿Se han respetado los acuerdos, los contratos y los procedimientos relativos al género?
- ¿Existe un compromiso común para aplicar el enfoque de género? ¿ Se han cumplido las expectativas recíprocas?
- ¿Qué ha favorecido u obstaculizado en el programa/proyecto el logro de los resultados en el campo del género?
- ¿Se han desarrollado suficientemente las capacidades en género?
- ¿Se ha empoderado a las contrapartes (mujeres y hombres)?
- ¿El equipo funciona satisfactoriamente?
- ¿Se han mejorado o deteriorado el diálogo y la negociación entre las principales contrapartes, entre los hombres y las mujeres implicados en el programa/proyecto?
- ¿Es posible focalizar la atención en los intereses comunes de las mujeres y de los hombres?
- ¿Existe la suficiente confianza, respeto, consenso y capacidades para resolver conflictos entre las contrapartes, entre los hombres y las mujeres implicados en el programa/proyecto?

Análisis del impacto
El análisis del impacto es demasiado complejo para un sistema de monitoreo y debe, por lo tanto, ser objeto de un estudio o de una evaluación específica. Dicho análisis puede tener lugar cada 5 – 10 años y requiere indicadores desagregados por «antes» y por «después». A este nivel, analizamos la contribución a largo plazo del programa/proyecto a los cambios en un contexto dado. Este es el campo más difícil de analizar porque escapa largamente al «control» de la COSUDE, ya que se trata del logro de los objetivos de desarrollo a largo plazo. Sólo podemos monitorear lo observable durante un programa y registrar los efectos deseados y los no deseados. Para analizar la pertinencia de un programa/proyecto, necesitamos hipótesis de impacto que deberían ser formuladas y verificadas por los principales actores y contrapartes (las mujeres y los hombres concernidos por un proyecto de salud, los/las encargados/as de programa/proyecto y las personas competentes del Ministerio de salud.).

- ¿El programa/proyecto ha contribuido a reducir las inequidades de género?
- ¿Se han registrado algunos cambios en los valores de género?
- ¿Qué efectos deseados o no deseados ha tenido el programa?
- ¿Los resultados son conformes con la política de equidad de la COSUDE, así como con la del país en el que se desarrollan las actividades?

En este campo general, se deben utilizar las fuentes de información existentes. A este nivel, quienes tienen la responsabilidad de asegurar el análisis son los/las responsables regionales y sectoriales, así como los/las coordinadores(as) de las oficinas de cooperación, en estrecha colaboración con las contrapartes concernidas en el ámbito nacional o político.

Tenemos que distinguir entre el monitoreo del enfoque de género como tema transversal en los programas que dependen de nuestro campo de competencia y de influencia como agencia de cooperación (medio plazo) y los efectos de este enfoque en el cambio social. Este proceso requiere tiempo y no puede ser «conducido» sino por «actores » locales sobre quienes sólo ejercemos una influencia muy limitada. Los cambios locales se pueden medir después de largos períodos (cinco a diez años) y al respecto la contribución de nuestros programas es muy limitada, a lo más facilitando la creación de condiciones propicias para el cambio. Hay que contentarse, pues, con verificar la aplicación sistemática del enfoque de género en todas las actividades de la cooperación suiza al desarrollo. El cambio social vendrá más tarde.
SDC Madagascar, PDR

¿Qué pueden medir los macroindicadores generales de género en el contexto general?

- Mortalidad: mujeres/hombres, mortalidad materna, mortalidad infantil (niñas/niños)
- ¿Tasa de desempleo, de empleo y de las personas que trabajan por su cuenta en los distintos sectores
- Tipo y condiciones de trabajo de las mujeres/de los hombres
- Acceso de las mujeres/de los hombres/de las niñas/de los niños a los servicios básicos (educación, salud, agua)
- Acceso a los medios de producción (tierra, crédito, formación profesional)
- Participación en la vida política (mujeres/hombres elegidas/os a los distintos niveles)
- Integración de las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres en las políticas y en los procesos a nivel macro (descentralización, p.ej.)
- Cambios, positivos o negativos a nivel de los principales problemas o brechas de género en los sectores clave del desarrollo (+/–)
- Cambios en la legislación o en el marco político que afectan a la equidad de género (+/–)
- Cambios en la asignación de presupuestos nacionales o sectoriales destinados al género

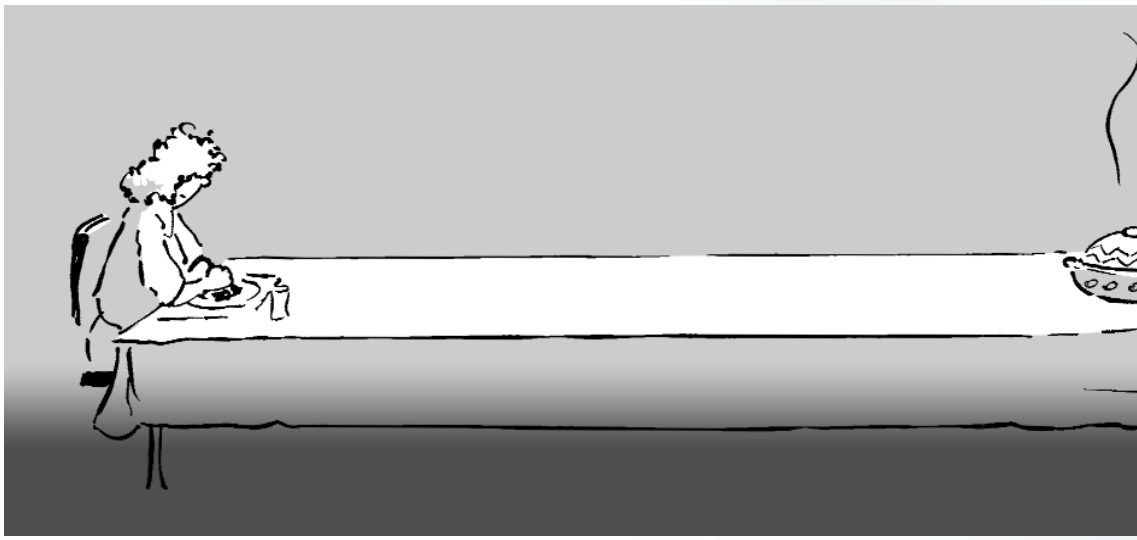
Monitoreo del contexto

El monitoreo del contexto muestra los riesgos y los potenciales. Es esencial seguir el contexto general (económico, social, medioambiental, etc.) en el que se desarrolla un programa/proyecto para: a) conocer la evolución, las tendencias y los cambios que pueden repercutir positiva o negativamente en la problemática de género en el seno del programa/proyecto; b) intentar determinar en qué medida el programa/proyecto ha contribuido a los cambios en un contexto particular. El monitoreo del contexto es importante para la formulación de la hipótesis de impacto.

La información recolectada mediante macroindicadores generales, p.ej., los elaborados por el PNUD, suministran datos pertinentes para el programa/proyecto. Sin embargo, no hay que confundirlos con los indicadores del programa/proyecto (ver el capítulo dedicado a las preguntas clave y a los indicadores.

Monitoreo de la sostenibilidad

La sostenibilidad de los resultados de un programa/proyecto en el campo del género es un punto importante. Los beneficios momentáneos aportados a grupos específicos, p.ej., a grupos de mujeres, no son pertinentes si a largo plazo no se pueden garantizar efectos sostenibles. En cada etapa de un programa/proyecto, se deben analizar con las contrapartes los puntos fuertes y los puntos débiles en materia de apropiación y de sostenibilidad y luego convenir en las medidas apropiadas a adoptar para consolidar los resultados.



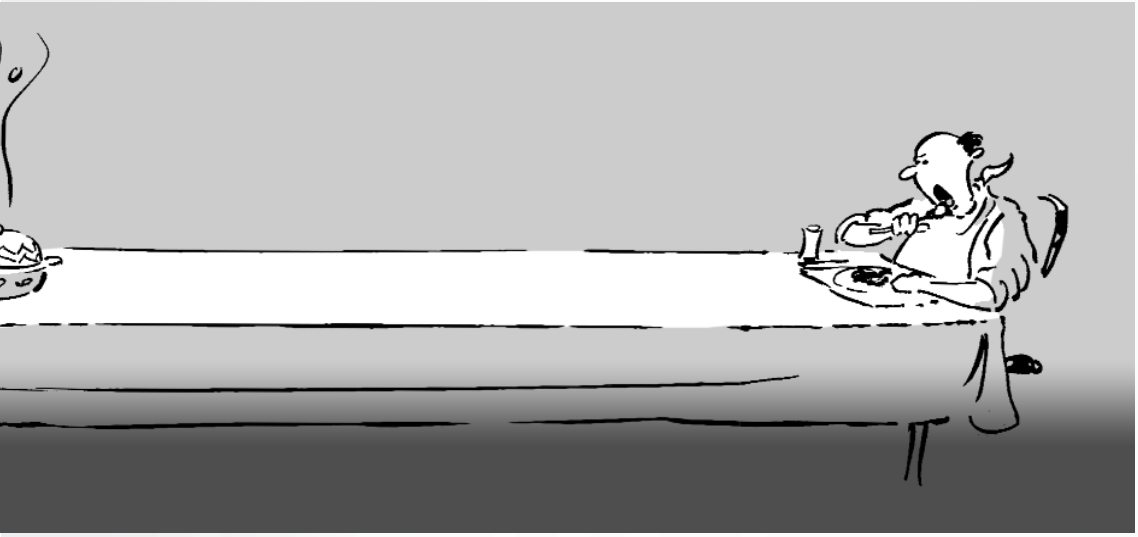
Preguntas e indicadores clave

Es necesario dotarse de preguntas clave y de indicadores sobre género desde el mismo comienzo del programa/proyecto, a fin de poder comparar la evolución de la situación de los hombres y de las mujeres. La formulación de preguntas pertinentes clave sobre género según el campo de observación constituye una etapa esencial. A menudo, es posible observar, contar u obtener una respuesta directa a la pregunta clave. En ese caso, no es necesario un indicador. Si resulta imposible una respuesta directa a la pregunta clave, entonces se requiere un indicador, es decir, una variable que proporciona un medio simple y fiable de medir logros y/o procesos cuantitativos o cualitativos, así como cambios a nivel del programa/proyecto o del contexto.

No se deben confundir los macroindicadores generales (cuadro más arriba) y los indicadores propios del programa/proyecto. En el marco de un programa de prevención del VIH/SIDA, p.ej., es necesario conocer la tasa de prevalencia a nivel nacional. Pero, a nivel del programa/proyecto tenemos que responder a otras preguntas clave y dotarnos de otros indicadores. A menudo, los/las beneficiarios/as saben mejor qué datos son pertinentes. En una discusión con el grupo de beneficiarios/as en Uganda, nos enteramos, p.ej., que el número de embarazos precoces en las jóvenes constituye un buen indicador de la eficacia del programa de prevención del VIH/SIDA entre los jóvenes.

Las preguntas clave a nivel de programa por país figuran en la ficha 7. A nivel de programa, se pueden utilizar las siguientes preguntas clave:

- ¿Las mujeres y los hombres se benefician equitativamente del programa?
- ¿El programa tiene un impacto negativo en ciertas mujeres o en ciertos hombres?
- ¿El programa ha modificado las relaciones entre los hombres y las mujeres del grupo destinatario? ¿Se han reducido las brechas de género?
- ¿Las relaciones de género cuestionan la hipótesis de trabajo y/o influyen en la eficiencia o en la sostenibilidad (+/–)?
- ¿El programa genera nuevos problemas de género?
- ¿Hay nuevos factores/actores externos que influyen positiva o negativamente en la problemática de género además del programa?
- ¿Las mujeres/los hombres apoyan el programa o desean cambiarlo (parcial o totalmente? ¿Quién? ¿Por qué? ¿Cómo?



Para integrar el enfoque de género en un sistema de monitoreo, es esencial definir preguntas e indicadores clave desagregados por género, a fin de poner de manifiesto las diferencias e inequidades entre hombres y mujeres y corregirlas si es necesario. El monitoreo resulta más fácil si el enfoque de género se incluye desde el mismo comienzo del programa/proyecto, p.ej., en el marco lógico y en la estrategia global. Sin embargo, se deben hacer esfuerzos para monitorear la dimensión de género en los resultados a todos los niveles, incluso cuando/si las preguntas y los indicadores clave formulados inicialmente no toman en consideración cuestiones de género.

Campos de responsabilidad/ de influencia y monitoreo

Se pueden distinguir dos campos principales de responsabilidad o de influencia para el monitoreo:

- un campo de responsabilidad directa de la COSUDE,
- un campo de influencia, de partenariado, de cooperación y de acciones conjuntas.

Se requieren diversas matrices de monitoreo para reunir información en los distintos niveles y se encargará a diferentes personas para recoger la información (nivel del grupo destinatario, organizaciones contrapartes, encargado/a de programa, coordinador/a de la oficina de cooperación).

De nada sirve poseer largas listas de indicadores. Lo importante es, sobre todo, clasificar los datos recogidos y los indicadores [2] por orden de importancia:

- ¿Qué datos necesitamos para establecer informes sobre los distintos niveles/campos?
- ¿Qué datos desearíamos tener para establecer informes sobre los distintos niveles/campos?
- ¿Qué desearíamos simplemente discutir con las contrapartes (sin que sea necesario un informe)?
- ¿Quién necesita qué información?
- De la información que se necesita, ¿cuál ya ha sido recogida en el monitoreo?
- ¿Cuál es el método más apropiado para reunir los datos faltantes?

¿Qué pueden medir los indicadores de género en el campo de la responsabilidad directa?

- Cantidad/calidad del personal competente en género (hombres/mujeres en el seno de la COSUDE o de las organizaciones contrapartes
- Cambios/creación de instrumentos, métodos y procedimientos para integrar el género
- Iniciativas/partenariados destinados a crear sinergias en materia de género
- Utilización/reclutamiento de personal competente en género (hombres o mujeres).
- Cambios propicios para la igualdad de oportunidades
- Presupuestos (tiempo y dinero) utilizados para la integración del enfoque de género en la institución (p.ej., % del presupuesto total)

¿Qué pueden medir los indicadores en el campo de la influencia?

- Participación (cantidad/calidad) de las mujeres y de los hombres en las actividades
- Acceso de las mujeres y de los hombres a la toma de decisiones (%, tasa)
- Acceso de las mujeres y de los hombres a los recursos y servicios del programa (beneficios)
- Efectos esperados/inesperados para los hombres y para las mujeres (comparados con los objetivos)
- Necesidades específicas de las mujeres y de los hombres satisfechas o insatisfechas, (comparadas con las necesidades expresadas)
- Cambios en las relaciones y brechas de género (+/–)
- Capacidades (incluidos instrumentos) de la COSUDE y de sus contrapartes para abordar la problemática de género
- Apropiación de las actividades de género por el personal de la COSUDE, las contrapartes, las mujeres y los hombres de los grupos destinatarios
- Cambios en la asignación de presupuestos para las actividades de género.

[2] Lista adaptada sobre la base de «Outcome Mapping», http://www.idrc.ca/evaluation/OmsummSheetsFinal.html (diciembre 2002).

¿Qué hacer para integrar el género en el monitoreo?

- Convencerse a sí mismo y a otras personas que no es demasiado tarde para integrar el género en el monitoreo, incluso si el programa ya ha comenzado. Para comenzar, puede ser suficiente formular preguntas clave sobre género a los distintos niveles
- Revisar los indicadores existentes en los diferentes campos. Desagregarlos por género (mujeres/hombres de edades diferentes, tipo de hogar, nivel de ingreso, pertenencia étnica, capacidad física, etc.), hacerlos pertinentes y/o crear nuevos si es necesario
- (Re)formular indicadores claros para la estrategia de integración del enfoque de género y prever cómo corregir su orientación en el momento más propicio
- Revisar los mecanismos del monitoreo (¿quién reúne los datos y cómo?) y la explotación de los datos (¿cómo se extraen lecciones en materia de género y cómo se aplican?) en los distintos campos
- Asignar claramente las responsabilidades y los recursos para integrar el enfoque de género en el monitoreo y asegurar el monitoreo de dicho enfoque
- Desarollar las capacidades necesarias en todas las contrapartes para asegurar el monitoreo del programa en una perspectiva de género.

En el programa de la COSUDE en Tanzanía, un curso de capacitación en género puso en evidencia que era necesario introducir este enfoque en el monitoreo. Entonces, se organizó un taller para elaborar instrumentos e indicadores de género para el sector de carreteras rurales y el de la salud. Este trabajo enriqueció un proceso conducido paralelamente tendiente a definir un marco para el monitoreo de la pobreza.

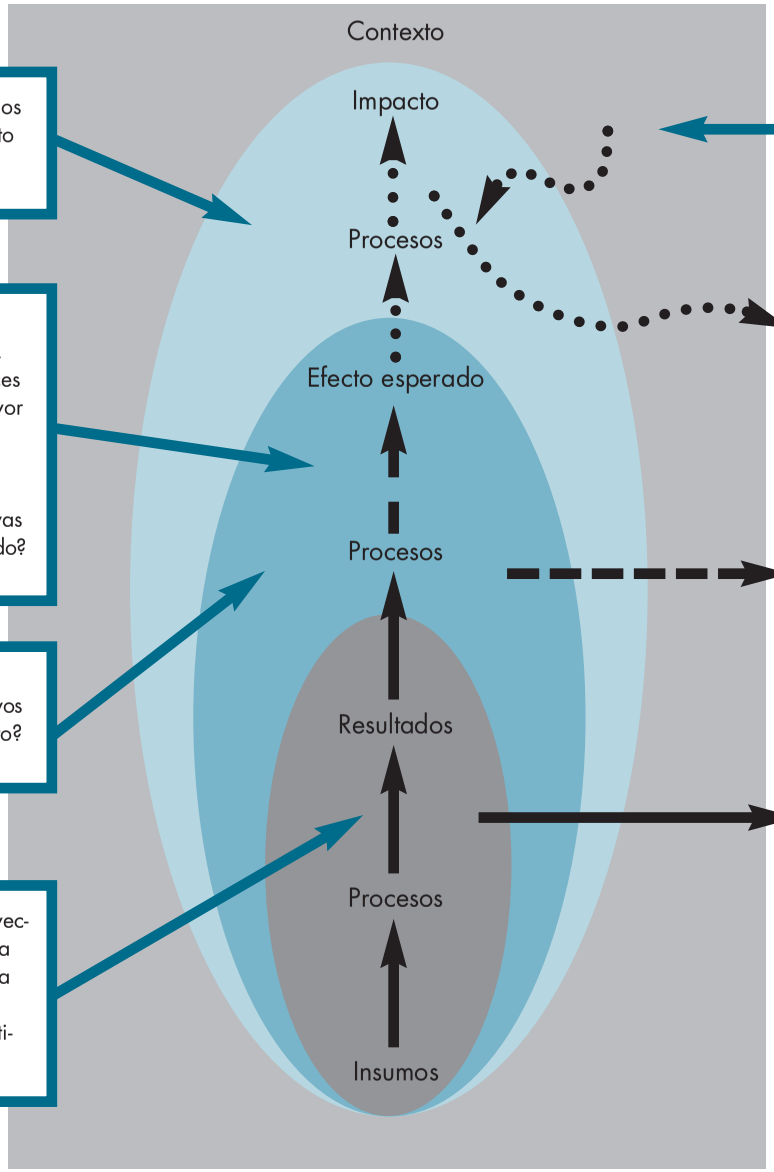
¿ Qué deseamos saber?
(A) En general, tanto *las comunidades como los/las responsables del proyecto* (COSUDE) quieren conocer los **cambios inducidos por el proyecto** con respecto a la situación inicial (antes del proyecto). Aquí, se pretende focalizar la atención en los cambios positivos, pero también tenemos que verificar si el proyecto tiene efectos no deseados negativos. Estas dos informaciones son necesarias para saber si el enfoque del proyecto es apropiado y eficaz.

(B) *Los/las responsables del proyecto* (COSUDE) quieren, sobre todo, conocer **el impacto del proyecto en grupos específicos**, qué cambios aporta a dichos grupos. Los datos sobre el cambio se deberían desagregar por capa social (con respecto a la pobreza) y por género. Esta parte del monitoreo debería aportar evidencia de los logros del proyecto conforme a los principios de la COSUDE en materia de lucha contra la pobreza y de equidad de género.

¿Cómo hacerlo?
Comunicar a las comunidades los datos sobre la pobreza y la problemática de género recogidos en el monitoreo, puede estimularles a evaluar sus interacciones sociales y a promover los objetivos de desarrollo. *El monitoreo de los productos (outputs) y resultados* del proyecto (reparación de carreteras, mejor capacidad organizacional de la comunidad, etc.,) forma parte de la gestión de la implementación (pilotaje). La responsabilidad de este proceso incumbe a las comunidades, es decir a los/las beneficiarios/as.

El monitoreo de los objetivos y *del impacto* (mejor accesibilidad, tiempo ganado, oportunidad de participar en las decisiones) se efectúa a intervalos más largos y es de interés para los/las beneficiarios/as y para el proyecto. Considerando que (a) el monitoreo de los objetivos y del impacto exige indudablemente más medios (cubrir el área del proyecto, definir hipótesis de cambio, etc.) y (b) que el proyecto focaliza más su atención en la pobreza y en la problemática de género, esta parte del monitoreo incumbirá principalmente al proyecto.
Monitoring framework for poverty, COSUDE Tanzanía, mayo 2002

DIFERENTES CAMPOS DE RESPONSABILIDAD Y DE INFLUENCIA
SISTEMAS DE MONITOREO CON EL ENFOQUE DE GÉNERO O EL MONITOREO DEL ENFOQUE DE GÉNERO, PREGUNTAS E INDICADORES CLAVE ADAPTADOS A CADA NIVEL



¿Qué efectos deseados/no deseados ha producido el programa/proyecto en cuanto al género?

¿El programa ha alcanzado e implicado a los principales grupos, organizaciones o individuos capaces de suscitar cambios hacia una mayor equidad de género?
¿Han evolucionado la actitud y las prácticas?
¿Se ha respondido a las expectativas recíprocas en el seno del partenariado?

¿Qué procesos han favorecido u obstaculizado el logro de los objetivos de género en el programa/proyecto?

¿Los resultados del programa/proyecto («situación real») corresponden a los resultados esperados en materia de género («situación deseada»)?
¿Las contrapartes están comprometidas en el proyecto?

El monitoreo del contexto focaliza su atención en los riesgos y potenciales para el programa/proyecto, así como en los cambios que pueden influir, reforzar u obstaculizar la equidad de género

Campo de los grupos beneficiarios (influencia de la COSUDE)

Campo del programa/proyecto
Partenariado (influencia de la COSUDE)

Campo del programa/proyecto
Responsabilidad directa

El monitoreo de los resultados se centra en las realizaciones inmediatas y en los partenariados del programa/proyecto (acuerdos, contratos, procedimientos)

El análisis de impacto se centra en el logro a largo plazo de los objetivos de desarrollo, en los progresos hacia la equidad de género

En cada etapa del programa/proyecto, hay que velar por el monitoreo de la **sostenibilidad** de los resultados/de los beneficios en materia de género

Principal campo de la COSUDE del que hay que asegurar el monitoreo. **El monitoreo de los efectos esperados** focaliza su atención en el logro de los objetivos del programa (a medio plazo)

En este campo, pero a otros niveles también, se asegura el monitoreo de los **procesos**, de las estrategias y de los cambios implementados en el seno de las organizaciones (capacidades en personal, procedimientos, recursos, etc.) para integrar el enfoque de género.

GÉNERO EN LA EVALUACIÓN

La evaluación es la apreciación, lo más sistemática y objetiva posible, de un programa/proyecto en curso o terminado, de su política o de su estrategia, de su concepción, de su implementación y de sus resultados en los distintos niveles. La COSUDE distingue varios tipos de evaluación:

- **Autoevaluación:** Llamada también evaluación del empoderamiento, la autoevaluación es un instrumento muy eficaz para fomentar y apoyar a los equipos responsables de un programa/proyecto y para mejorar el funcionamiento general de programas complejos (multiniveles, varias contrapartes), etc.).[1]
- **Revisión o evaluación:** Ya sea interna o externa, la revisión o la evaluación se inscribe en las actividades de los colaboradores y colaboradoras responsables de la implementación del programa.[2]
- **Evaluación independiente:** Este tipo de evaluación es iniciado y realizado por personas distintas a los/las responsables del programa.[3]

[1] Ver «Espejito, espejito que me ves...», COSUDE, 1991, y «Manual de la autoevaluación» , COSUDE, 1996.
[2] Ver «Evaluación externa», COSUDE, junio 2000.
[3] Ver «Líneas directirices - Evaluación & controlling» y «Glosario español/COSUDE», COSUDE, mayo 2002.

Una (auto)evaluación puede efectuarse antes, durante y tras la conclusión de un programa/proyecto.

Esta ficha está dirigida a los/las evaluadores/as, a los/las facilitadores/as en (auto)evaluación y a todos aquéllos y aquéllas que participan en un proceso de evaluación y que conozcan bien los métodos de evaluación y el concepto de gestión del ciclo de programas de la COSUDE. Su objetivo es aportar ideas sobre cómo integrar y abordar el género en a) una evaluación general; b) una evaluación centrada en los aspectos de género, es decir una evaluación especialmente diseñada para apreciar la equidad de género/la integración del enfoque de género y los esfuerzos desplegados para el empoderamiento de las mujeres.

Hoy en día, muy pocas evaluaciones generales disponen de datos cuantitativos y cualitativos exhaustivos sobre los progresos realizados en beneficio de las mujeres y de los hombres durante el período examinado.[4] A menudo, las evaluaciones generales no toman en cuenta cuestiones de género. Incluso cuando se han recogido datos significativos desagregados por género, el análisis de género es superficial y el debate sobre la problemática de género se limita a considerar la participación de las mujeres. Las evaluaciones temáticas focalizadas en las mujeres y en los hombres aún están ausentes. La palabra «género» es utilizada como sinónimo de mujeres. Varias razones podrían explicar estas debilidades: a) métodos de evaluación insensibles a la dimensión de género, b) términos de referencia insensibles a la dimensión de género, c) falta de competencias y/o de compromiso para la promoción del enfoque de género entre los/las evaluadores/as, c) falta de información del monitoreo desagregada por género.

Hay que hacer esfuerzos para integrar más eficazmente el enfoque de género en las evaluaciones generales. En el futuro, también es de crucial importancia efectuar más evaluaciones temáticas dedicadas al género, a fin de adquirir experiencia en la materia.

Métodos de evaluación

Una buena evaluación focalizada en los aspectos de género es, antes que nada, una buena evaluación. Ello significa que sus métodos e instrumentos integran el enfoque de género. Hoy en día, urge desarrollar capacidades en evaluación con un fuerte énfasis en cómo abordar cuestiones de equidad de género en la evaluación. Todo el personal y consultores y consultoras concernidos, incluidas las contrapartes, podrían ser llamados a seguir un curso de formación en este campo.

No se trata de considerar la integración del enfoque de género como una meta en sí, sino como un medio para alcanzar los objetivos de desarrollo en materia de equidad de género. Hoy se sabe que es útil identificar primero los resultados negativos o positivos de un proyecto y luego examinar los factores/procesos que favorecen los buenos o los malos resultados. Los problemas surgen cuando las evaluaciones han sido diseñadas en base al supuesto de que la integración del enfoque de género conduce automáticamente a efectos en la equidad. No se puede evaluar la integración del enfoque de género en las instituciones sin tomar en cuenta los cambios que engendra en las relaciones de género. Es importante, pues, centrarse tanto en los resultados como en los procesos y las prácticas institucionales.

Independientemente del tipo de evaluación, verificar los siguientes puntos:

- Se recurre a métodos participativos para la colecta de datos que incluyen a las mujeres y a los hombres y que conceden una atención apropiada a las cuestiones de género
- Las preguntas y los indicadores son sensibles a las cuestiones de género. De esa manera, se mejora la calidad del análisis de género y se logra incluir más información sobre los beneficios (o no beneficios) que los hombres y las mujeres obtienen del programa
- Además de los logros en beneficio de las mujeres, se focaliza también la atención en las relaciones de género y en el impacto de las actividades de desarrollo en la equidad de género

[4] J. Hunt y R. Browers, Review on Gender and Evaluation, submitted to the DAC Working Party on Aid Evaluation, mars 2003.

- La evaluación focaliza su atención en cómo las relaciones de género pueden influir en la capacidad de las mujeres de participar en el programa/proyecto y de beneficiarse de él
- Se han establecido partenariados en torno a la equidad de género y en otros campos
- Las contrapartes implicadas en el programa tienen la capacidad y la voluntad de inducir cambios en las relaciones de género (contrapartes y donantes)
- Se establecen regularmente informes sobre las políticas y estrategias en favor de la equidad de género

Términos de referencia

Frecuentemente, los términos de referencia no incluyen cuestiones de género y si lo hacen es vagamente. No se plantean ninguna pregunta explícita al respecto. Para integrar el enfoque de género en los términos de referencia, se debe conceder una atención sistemática a las cuestiones de género en todo concepto o plan de evaluación. El personal de la COSUDE responsable de la elaboración de los términos de referencia debe ser competente en género o recurrir a expertos/as en la materia. La participación de la Unidad de Género en la definición de los términos de referencia podría contribuir a focalizar la atención en esta problemática y a ilustrar una buena manera de integrar el enfoque de género en este proceso.

Para incluir el enfoque de género en los términos de referencia de la evaluación, verificar los siguientes puntos:

- Las cuestiones de género están integradas en los objetivos de la evaluación
- La evaluación se refiere explícitamente a la problemática de género y se prevén preguntas de evaluación apropiadas para identificar – a todos niveles – diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la participación, los beneficios y los resultados
- El mandato exige explícitamente que se evalúen los beneficios en favor de las mujeres y de los hombres, así como los resultados relacionados con la equidad de género
- Los enfoques y las estrategias de cambio institucionales están incluidos en el proceso, es decir, los factores que favorecen o inhiben la integración del enfoque de género. (A menudo interpretados como obstáculos para abordar las cuestiones de género)
- Está expresamente previsto que la evaluación evalúe los cambios en las relaciones de género
- El mandato de evaluación prevé que, en la medida de lo posible, se establezcan lazos entre la integración del enfoque de género y el éxito o mejora de los resultados, de los efectos y del impacto del programa/proyecto.

Evaluadores/as y equipos de evaluación

El/La evaluador(a) o el equipo de evaluación debe ser experto en género. En la actualidad, la competencia en género constituye uno de los criterios para conferir mandatos a consultores(as) profesionales. Un buen equipo de evaluación está compuesto por hombres y mujeres, si posible, del Norte y del Sur. Los donantes deberían fomentar más evaluaciones conjuntas (donantes/contrapartes, mujeres/hombres) para tender hacia enfoques sectoriales y promover mejor la apropiación a nivel nacional. La mayoría de las evaluaciones no pueden prescindir de competencias locales. La incorporación de evaluadores/as locales debe ser considerada como una actividad que propicia el desarrollo de capacidades y que puede requerir recursos y capacitación.

La calidad de la evaluación depende de la elección del/de la evaluador/a o del equipo de evaluación. Verificar los siguientes puntos:

- El equipo es experto en género
- El equipo de evaluación está compuesto por mujeres y hombres
- Se he recurrido a expertos/as locales (mujeres y hombres)
- Los/Las evaluadores/as tienen la capacidad para identificar y recoger información desagregada por género mediante una combinación de distintos métodos, incluida la capacidad de elaborar indicadores sensibles a las cuestiones de género
- Los/Las evaluadores/as poseen la capacidad de analizar de manera sistemática los datos recogidos con respecto a las actividades sometidas a la evaluación.

Redacción de informes

Agregar una frase sobre las mujeres al final de un capítulo o un capítulo sobre género al final de un informe no basta para integrar el enfoque de género en el informe de evaluación. Al igual que los términos de referencia y los métodos de evaluación, la redacción de informes debe integrar el enfoque de género, es decir que desde el principio debe incluir la perspectiva de género.

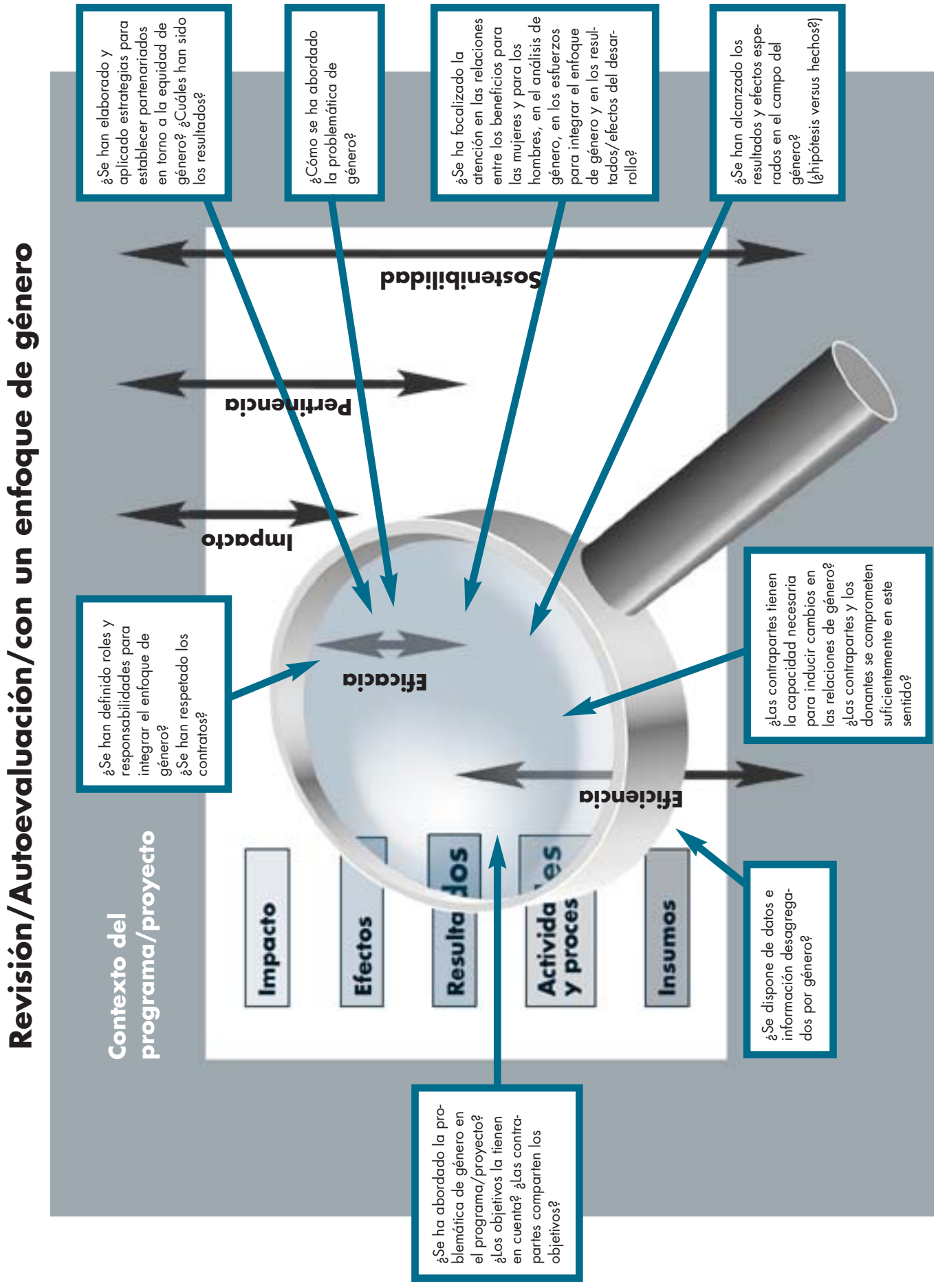
Para redactar un informe sensible a las cuestiones de género y mejorar su calidad en general, verificar los puntos siguientes:

- El informe expone claramente cómo se ha integrado el enfoque de género en los métodos e instrumentos
- Incluye datos cuantitativos y cualitativos claros y comprensibles sobre el progreso realizado en beneficio de las mujeres de los hombres durante el período evaluado. (No contentarse con observaciones generales no ilustradas con ejemplos.)
- El análisis de estos datos es consistente
- El informe comprende recomendaciones y comentarios sobre las acciones a tomar para garantizar una toma en consideración adecuada de las cuestiones de género.

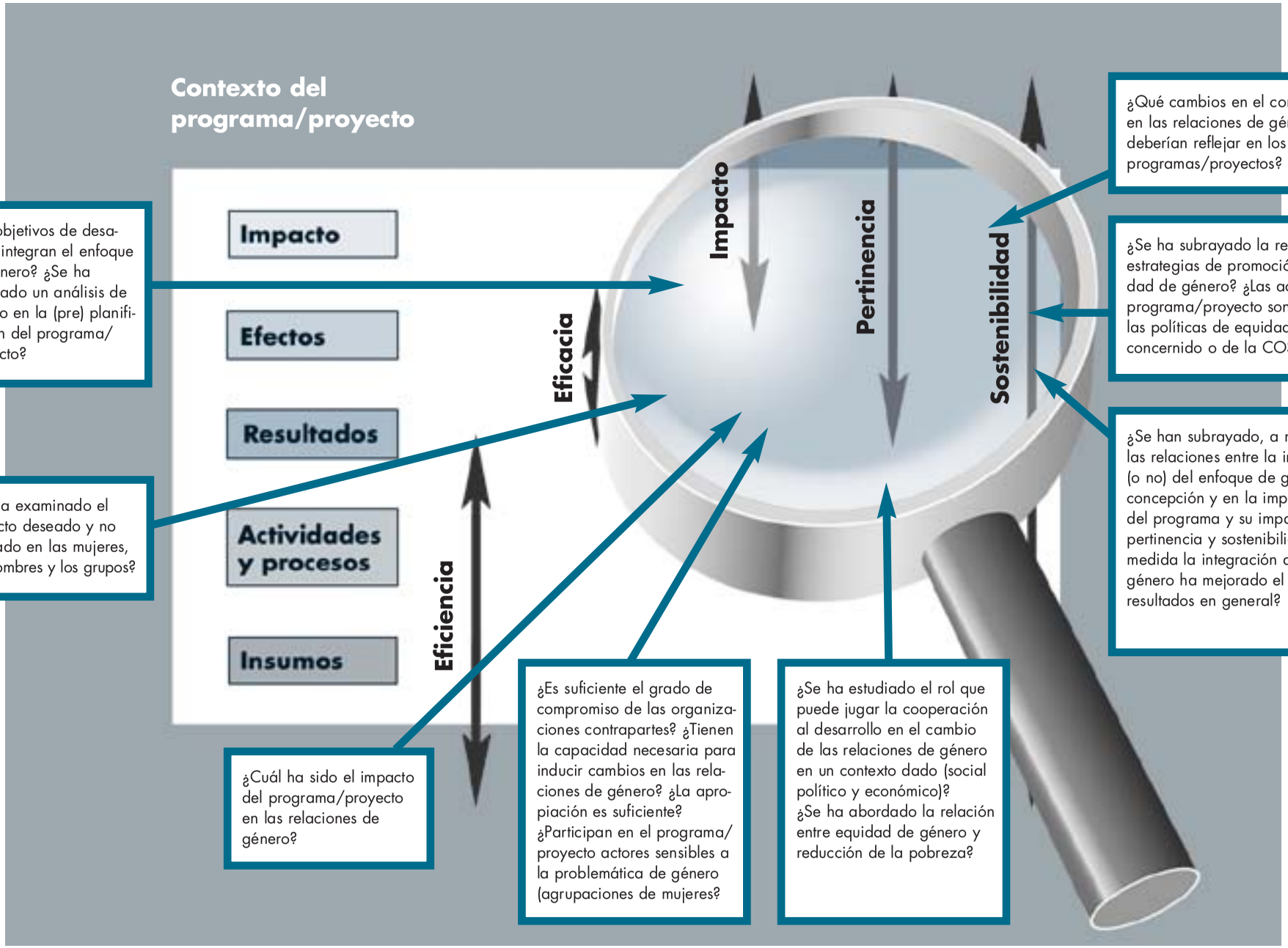
Como la lengua utilizada no es nunca neutra, es muy importante la manera cómo se redacta un informe. Tanto las palabras como la gramática son un espejo de la sociedad, principalmente del estatus de las mujeres y de los hombres. La lengua puede evolucionar y no está sujeta a leyes académicas inmutables. Además, las reglas para integrar el género en una redacción difieren de una lengua a otra.

Indistintamente de la lengua utilizada, los/las evaluadores/as deberían verificar los siguientes puntos:

- El informe habla tanto de las mujeres como de los hombres y no excluye a ninguno de los sexos.
- El término «género» no es utilizado como sinónimo de «mujeres», sino que alude a las relaciones sociales entre hombres y mujeres
- El texto no contiene ni formulación ni estereotipos sexistas
- La manera de escribir es sensible al género y respeta las reglas propias de la lengua del informe


Revisión/Autoevaluación/con un enfoque de género
¿Se han elaborado y aplicado estrategias para establecer partenariados en torno a la equidad de género? ¿Cuáles han sido los resultados?
¿Cómo se ha abordado la problemática de género?
¿Se ha focalizado la atención en las relaciones entre los beneficios para las mujeres y para los hombres, en el análisis de género, en los esfuerzos para integrar el enfoque de género y en los resultados/efectos del desarrollo?
¿Se han alcanzado los resultados y efectos esperados en el campo del género? (¿hipótesis versus hechos?)
Sostenibilidad
Pertinencia
Impacto
¿Se han definido roles y responsabilidades para integrar el enfoque de género?
¿Se han respetado los contratos?
Eficacia
¿Las contrapartes tienen la capacidad necesaria para inducir cambios en las relaciones de género? ¿Las contrapartes y los donantes se comprometen suficientemente en este sentido?
Eficiencia
Contexto del programa/proyecto
Impacto
Efectos
Resultados
Actividades y procesos
Insumos
¿Se dispone de datos e información desagregados por género?
¿Se ha abordado la problemática de género en el programa/proyecto? ¿Los objetivos la tienen en cuenta? ¿Las contrapartes comparten los objetivos?

Evaluación externa/independiente con el enfoque de género



GÉNERO EN LA COOPERACIÓN MULTILATERAL

La COSUDE desempeña un rol activo en muchos organismos intergubernamentales de los cuales Suiza es miembro: Consejo de administración del PNUD, Consejo de administración del PAM, Asamblea General de la ONU, Junta de Gobernadores del Banco Mundial, bancos regionales de desarrollo y sus fondos de desarrollo, así como FIDA (Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola). A menudo, los/las responsables de la COSUDE participan en conferencias y eventos internacionales a nivel mundial, regional y nacional, como las grandes conferencias de la ONU y las reuniones de grupos consultivos.
Existen varias maneras de incluir el enfoque de género en las actividades multilaterales.

El género en los debates, en las negociaciones y en las instituciones contrapartes

1. Políticas, estrategias, resoluciones etc., multilaterales:
¿Incluyen un análisis adecuado y toman en consideración los roles, las necesidades y los derechos respectivos de las mujeres y de los hombres, así como las inequidades que los separan?

2. Programas y proyectos multilaterales:
- ¿Los documentos (y, en la medida de lo posible, los presupuestos) reflejan las relaciones e inequidades de género?
- Implementación: ¿Cómo afectan las actividades a las mujeres y a los hombres?

3. Finalidad, objetivos, meta:
- ¿Son explícitos en cuanto a la reducción de las inequidades de género?
- ¿Están implícitamente en peligro los derechos de las mujeres (acceso a los cuidados de salud, a la educación, etc.)?

4. Indicadores:
¿Son apropiados para medir el progreso de las mujeres y de los hombres?

5. Igualdad de oportunidades:
¿La contraparte multilateral se esfuerza en alcanzar los objetivos de equidad y de paridad de género?

«... Se debe garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres.»
Organización de las Naciones Unidas, Declaración del Milenio (A/55/2)

El género en las delegaciones e intervenciones suizas

1. Paridad de género en las delegaciones suizas:
   ¿Se incluye a mujeres competentes en las delegaciones suizas?

2. Intervenciones, declaraciones, posiciones, etc. de Suiza:
   - ¿Se emprenden evaluaciones/apreciaciones rápidas sensibles a las cuestiones de género?
   - ¿Las intervenciones reflejan adecuadamente las consideraciones de género?

3. Referencia a la propia política de equidad de la organización
   La mayoría de las organizaciones internacionales poseen su propia política de equidad y, a veces, es suficiente referirse a ella en las negociaciones o al comentar otros documentos y otras políticas.

«...Compartimos la posición de Dinamarca, de Suecia y de los Estados Unidos cuando estos países afirman que los esfuerzos del PNUD para promover el enfoque de género no son suficientes. Aunque se está integrando la dimensión de género, ... tenemos la impresión de que ya no cuenta entre las grandes prioridades del PNUD ...Por eso, instamos al PNUD a reafirmar claramente la equidad de género como una de sus prioridades estratégicas y a redoblar sus esfuerzos para contribuir a mejorar la situación de las mujeres. ...»
Extracto de la intervención suiza en el Consejo administrativo del PNUD. Sesión 2001

«Las políticas y las medidas serán aplicadas en conformidad con los objetivos y metas siguientes: (j) Promover la salud y la supervivencia de los niños y reducir lo más rápido posible las disparidades entre y en el aseno de los países desarrollados y en desarrollo, procurando sobre todo remediar el problema de la mortalidad excesiva, sin embargo evitable, entre la población infantil de sexo femenino; ...»
Programa de acción en favor de los países menos desarrollados para el decenio 2001-2010 (A/CONF.191/11, párrafo 38), confirmado en el plan de acción de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible (CMDS), gracias a las actividades de lobbying intensivo de la delegación suiza.

En las oficinas nacionales, cooperación con instituciones multilaterales y de Bretton Woods

- Como miembro del Banco Mundial, Suiza debe tomar posición sobre diversos documentos emanados del banco. Éstos pueden incluir documentos estratégicos (estrategias sectoriales o estrategias de asistencia [Country Assessment Strategies, CAS's], p.ej.). Estas tomas de posición se elaboran junto con las oficinas de cooperación en los países concernidos, que a su vez deberán velar por que se respeten los aspectos de equidad entre hombres y mujeres. Suiza aplica este principio a los análisis macroeconómicos conducidos en el marco del FMI («artículo 4» o Iniciativa en favor de los países pobres muy endeudados (PPME).

- En la elaboración de documentos estratégicos de lucha para la reducción de la pobreza (en inglés PRSP), los/las representantes de Suiza son muy conscientes de que en última instancia le corresponde al país concernido poner en marcha el proceso. Sin embargo, pueden utilizar su influencia para asegurar que se tomen en cuenta los aspectos de género, invocando la legislación nacional, los compromisos internacionales y la estrategia del Banco mundial para promover la equidad entre hombres y mujeres.

AWID Young Women and Leadership Programme Toronto, ON (Canadá)	http://www.awid.org/index.pl
Bridge, Development Gender Institute of Development Studies (IDS), University of Sussex, Brighton (Reino Unido)	http://www.ids.ac.uk/bridge
CAD – OCDE: page d'accueil égalité homme/femme Paris (France)	http://www.oecd.org/oecd/
DPU, Development Planning Unit University College London (Reino Unido)	http://www.ucl.ac.uk/dpu/
Gender Information Exchange (genie) Hosted by Bridge at the Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton (Reino Unido)	http://www.genie.ids.ac.uk/
Guide IDS/ELDIS des documents sur l'égalité homme/femme et la santé Site hébergé par l'Institut d'études sur le développement, Université du Sussex, Brighton (Reino Unido)	http://www.eldis.org/gender/index.htm
ILO International Labour Organization – Gender Equality Tool Ginebra (Suiza)	http://www.ilo.org/dyn/gender/
IUED Pole genre Ginebra (Suiza)	http://www.unige.ch/iued/new/
Siyanda – Mainstreaming Gender Equality Hosted by Bridge at the Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton (Reino Unido)	http://www.siyanda.org/
L'ONU et la condition sociale des femmes	http://www.un.org/Conferences/Women/
Portail de l'ONU sur le progrès de la condition sociale des femmes et le renforcement de leur pouvoir (DAW, UNIFEM, INSTRAW)	http://www.un.org/womenwatch/
UNDP Gender in Development New York (Estados Unidos)	http://www.undp.org/gender/ http://www.undp.org/governance/gender.htm
UNESCO, UNESCO, Unité femmes et égalité des genres Paris (Francia)	http://www.unesco.org/women
HCR femmes réfugiées Ginebra (Suiza)	http://www.unhcr.ch/cgi-bin/texis/vtx/home
UNIFEM United Nations Development Fund for Women New York (Estados Unidos)	http://www.unifem.org/
UNRISD (Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social): justice, développement et droits pour les femmes Ginebra (Suiza)	http://www.unrisd.org/
OMS (Organisation mondiale de la santé) – Sexe social Ginebra (Suiza)	http://www.who.int/health_topics/gender/
Women Ink. IWTC New York (Estados Unidos)	http://iwtc.org/
Worldbank GenderNet Washington, D.C. (Estados Unidos)	http://worldbank.org/gender/

«El propósito de la nueva política de la COSUDE es asegurar que todas sus intervenciones fomenten la igualdad de las mujeres y de los hombres para que puedan ejercer los mismos derechos y disfrutar equitativamente de los beneficios del desarrollo. La estrategia para lograr este propósito es reforzar el empoderamiento de mujeres y hombres a fin de que contribuyan activamente a la transformación de las relaciones sociales de género con un espíritu constructivo, y cuando sea posible, ayudándose mutuamente.»

Política de Género, COSUDE 2003

Impressum
Editor:
Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE)
Ministerio Suizo de Asuntos Exteriores (DFAE)
3003 Berna
www.sdc.admin.ch

Pedidos:
COSUDE Centro de distribución
Teléfono 031 322 44 12
Fax: 031 324 13 48
info@deza.admin.ch
Disponible en español, alemán, francés, inglés, ruso

Coordinación:
División Gobernabilidad/Unidad de Género

Redacción:
University College London,
DPU Development Planning Unit

Concepción gráfica:
Naceur Ben M'Barek, nbm grafikdesign, Berna

© COSUDE 2003

ISBN 3-03798-044-3