Cuadernos del Área Género, Sociedad y Políticas - FLACSO, Argentina
www.prigepp.org // www.catunescomujer.org

Fundamentos y orientaciones para la integración del enfoque de género en políticas, programas y proyectos

Octubre 2012

CÁTEDRA REGIONAL UNESCO
Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina

FLACSO ARGENTINA

Producido por Gloria Bonder, Área Género, Sociedad y Políticas.
FLACSO – Argentina.
www.prigepp.org // www.catunescomujer.org

Colaboración en la edición: Anabella Benedetti

Este documento comprende artículos y otros materiales elaborados para el Área de Género, Sociedad y Políticas-FLACSO Argentina (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales) entre 2005 y 2010.
Sirvieron de base para la actualización de la ***Guía para la integración del enfoque de género en políticas, programas y proyectos*** de CIM-OEA en 2011.[1]

Agradecemos a la CIM-OEA su difusión.

[1] La primera versión fue producida por la consultora ***Kartini International*** para el Programa de **Capacitación para la Integración de Género** (2002)

ÍNDICE

MÓDULO 1: PREPARANDO EL TERRENO

Fundamentos para incorporar la perspectiva de igualdad de género en políticas y programas

1. Introducción
2. Derechos humanos y de las mujeres, justicia de género y diversidad: pilares de la igualdad de género
3. Concepciones que justifican la integración de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos. Una cuestión a repensar
4. Estadísticas de igualdad de género
5. Anexos
6. Bibliografía y Recursos Adicionales

MÓDULO 2: EL ENFOQUE DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN ACCIÓN

Recursos conceptuales y marcos metodológicos para la integración del enfoque de género en políticas, programas y proyectos

1. Distinciones conceptuales
2. La integración o transversalización del enfoque de género en políticas, programas y proyectos: potencialidades y desafíos para su concreción
3. Marcos metodológicos e instrumentos para la integración del enfoque de género en políticas y programas
4. A modo de síntesis: implicancias, obstáculos y estrategias para la acción
5. Anexos
6. Bibliografía y recursos adicionales

MÓDULO 3: MONITOREO Y EVALUACIÓN

Indicadores de monitoreo y evaluación sensibles al género

1. Anexos
2. Bibliografía y Recursos Adicionales

MÓDULO 4: HACIA LA INNOVACIÓN: EXPERIENCIAS Y APRENDIZAJES INSPIRADORES

Incorporación del enfoque de género en políticas y programas: Buenas prácticas y lecciones aprendidas

1. **“**Buenas Prácticas” en la integración del enfoque de género en políticas, programas y proyectos: criterios para su elaboración, utilización y limitaciones a tener en cuenta
2. Lecciones aprendidas
3. Anexos
4. Bibliografía y Recursos Adicionales

MATERIALES COMPLEMENTARIOS

1. Integración del enfoque de igualdad y equidad de género en políticas y programas. Fichas de consulta rápida (por módulo).
2. Glosario

MÓDULO 1

PREPARANDO

EL TERRENO

Fundamentos para incorporar la perspectiva de género en políticas y programas

Sinopsis

En este módulo ofreceremos un panorama de las normativas internacionales que instituyen la igualdad/equidad de género como derecho humano y los "**derechos de las mujeres**" como componente esencial de los derechos universales.

Luego, presentaremos **Acuerdos, Convenciones y Conferencias** que abonan el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y por tanto ofrecen el fundamento legal para que todas las políticas, programas y proyectos aseguren el pleno ejercicio de la ciudadanía y la igualdad real entre los géneros.

1. Introducción

El logro de la igualdad entre las personas es uno de los principios fundamentales de las sociedades democráticas y un indicador del grado de desarrollo alcanzado por este sistema sociopolítico.

Ya en la Revolución Francesa algunas mujeres, concientes de la oportunidad de cambio que ofrecía este proceso, protagonizaron hechos históricos memorables para igualar sus derechos con los varones y contar con las mismas posibilidades para ejercerlos en el naciente sistema político.

Las posiciones expresadas en aquel momento por Olympe de Gouges (1748-1793) son paradigmáticas y precursoras del largo proceso que debieron recorrer las mujeres para ser reconocidas como ciudadanas en pleno derecho.

Desde ese entonces es indudable que en tanto conformaron uno de los más activos movimientos sociales de la modernidad, han conseguido importantes logros en materia de derechos (a la educación, al sufragio, a ocupar cargos públicos y posiciones políticas, de acceso a todo tipo de trabajos, a la autonomía económica, y en cierta medida y dependiendo de los contextos, a los derechos sexuales y reproductivos).

En casi todos los países se han promulgando leyes, refrendado convenciones y acuerdos internacionales, regionales, creado institucionalidades y desarrollado políticas públicas que apuntan a revertir todas las formas de discriminación y subordinación que afectan a

las mujeres para consecuentemente potenciar su plena participación en la vida social, económica, cultural y política.

No obstante el tiempo trascurrido desde el inicio de la democracia y las luchas sostenidas por el movimiento de mujeres a nivel global, la igualdad formal no se refleja en una igualdad real entre mujeres y varones, tal como lo demuestran la información estadística y la investigación disponible.

Incluso el principio de igualdad entre los géneros consagrado por las normas y convenciones internacionales sigue despertando resistencias en algunos sectores conservadores en lo cultural y/o concentradores de poder en lo económico y político.

También es importante tener en cuenta que la igualdad entre los géneros es una cuestión muy sensible a los cambios socio-económicos y políticos. Solo como ejemplo reciente lo vemos en el impacto de la crisis económica en la así llamada feminización de la pobreza o en los retrocesos derivados de la afirmación de determinados valores culturales y religiosos fundamentalistas que aún hoy confinan a las mujeres a roles subalternos.

De ahí que sea necesario reconocer que los avances conseguidos en el plano legal, educativo, de mayor autonomía y participación social y política son una base necesaria pero insuficiente para garantizar que este colectivo ejerza plenamente sus derechos. Ello requiere cambios políticos, sociales, simbólico-culturales e institucionales que reviertan las raíces profundas de un orden social que conserva características patriarcales, menos explicitas en algunos casos pero no por ello menos influyentes.

2. Derechos humanos y de las mujeres, justicia de género y diversidad: pilares de la igualdad de género

Los conceptos de redistribución, reconocimiento e igualdad en la representación están inspirados en los trabajos de Fraser, Nancy (2008): Escalas de justicia. Traducción de Antoni Martínez Riu. Herder. Barcelona

A continuación abordaremos cada uno de estos pilares desde un enfoque histórico y conceptual.

1.1 Los derechos humanos como construcción histórico-social

Los derechos humanos son atributos constitutivos de la dignidad humana. Han sido incorporados a diversos ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales y como tales, constituyen prerrogativas de la persona que el Estado tiene la obligación de proteger (Galvis, 2005)[2].

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece que: *"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros".*

Según Naciones Unidas, son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, etnia, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

Están contemplados y garantizados por la ley a través de los tratados, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional consuetudinario. Este último establece las obligaciones por parte de los gobiernos de tomar medidas en ciertas situaciones o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y protegerlos junto a las libertades fundamentales de los individuos o grupos.[3]

Dadas las consideraciones sexistas sobre la naturaleza humana, cuando los padres de la filosofía política moderna (Rousseau, Locke, Hobbes) justificaron la definición de los derechos ciudadanos y las responsabilidades del Estado para su garantía y protección, excluyeron a las mujeres por considerarlas personas con una naturaleza distinta a la masculina (Amorós, 1997)[4]. Ello explica por qué cuando se reconocieron los derechos civiles y políticos, las mujeres no fueron facultadas para votar, ser electas, disponer de propiedades, tener un apellido propio, nacionalidad y participar en la toma de decisiones.

Por este posicionamiento histórico, han tenido que luchar por sus derechos reivindicando su condición humana, su igualdad jurídica y demandando al Estado el cumplimiento de su rol de garante de su fiel cumplimiento.

"La promulgación de instrumentos normativos y legislativos es una muestra del fortalecimiento del principio de igualdad entre mujeres y varones. Inicialmente se basaron en la necesidad de eliminar las ***discriminaciones directas*** *por motivos de sexo, y más adelante su aplicación y desarrollo legislativo se orientaron a develar y superar las situaciones de* ***discriminación indirecta*** *que persisten en nuestras sociedades, y que resulta más complejo revertir".*[5]

---

[2] Galvis, Ligia (2005), Comprensión de los derechos humanos. Una visión para el siglo XXI, Ediciones Aurora, Bogotá.

[3] http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx

[4] Amorós, Celia (1997), *Tiempo de feminismo*, Cátedra, colección Feminismos, Madrid.

[5] Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Guía básica. Unidad de Igualdad de Género. Andalucía, 2003.

Críticas desde la teoría feminista al sistema internacional de DD HH

Pese al importante reconocimiento logrado universalmente por los derechos humanos, es importante puntualizar aquí las críticas que se le formularon desde los movimientos y grupos de mujeres. Los principales cuestionamientos son[6]:

- ✓ **Visión androcéntrica** basada en el paradigma "masculino, blanco, anglosajón" de la persona. Desde hace poco más de diez años ha comenzado a ser revisada desde una perspectiva de género inclusiva.

- ✓ Enfatiza un **vínculo dualista Estado-Individuo**. Desde hace poco se han comenzado a asumir ciertos derechos como derechos colectivos.

- ✓ **Noción positivista, lógica y racional** sobre quién se considera sujeto de derechos y quién no.

- ✓ Asume la **superioridad y el privilegio de la esfera pública** e ignora, coloca como ámbito privado y "naturaliza" lo doméstico, marginándolo como espacio de derechos.

- ✓ **Sobrevalora la esfera civil y política** por sobre la económica, social, cultural y reproductiva.

- ✓ **Miope a la diversidad humana**: género, etnia, edad, orientación sexual.

Estas consideraciones fueron un paso hacia el surgimiento de una corriente que dio impulso a lo que se denominó los ***derechos humanos de las mujeres.***

1.2 Las mujeres como sujeto de derechos

Fueron reconocidos con casi un siglo de retraso respecto a los de los varones. Su conquista permitió, entre otros aspectos, el reclamo por condiciones de igualdad y equidad en el mercado de trabajo y la igualdad de oportunidades en educación, participación política y más recientemente en la conducta sexual y reproductiva. Ello fue acompañado por demandas de transformación del funcionamiento de las instituciones sociales, económicas y políticas y el orden simbólico cultural.

Los **Derechos Humanos de las Mujeres** pueden ser definidos como: *"El derecho inherente y universal de cada mujer del mundo a vivir una vida libre de temor, discriminación y violencia, siendo dueña de su cuerpo y de su mente, gozando de autonomía sexual y reproductiva; tanto en el ámbito público, como en el privado; tanto en tiempos de paz, como de guerra. Este derecho es, a su vez, un requisito indispensable para que el disfrute efectivo por las mujeres de la integralidad de los derechos humanos."*

[6] Evangelina García Prince (2009): "Derechos Humanos: Enfoque estratégico indispensable en las políticas públicas de Igualdad y en el ejercicio de la ciudadanía". Ponencia presentada en el XX Feminario 2009, Los derechos de las Mujeres son Derechos Humanos. Córdoba. España

La creación de la Organización de Naciones Unidas (1945), contribuyó a abrir espacios para posicionar sus demandas y propuestas en la agenda de internacional.

En el Anexo I se ofrece mayor información acerca de las características y alcances de los derechos humanos.

Todas las normativas de DDHH de las mujeres que venimos mencionando han sido motivo de lucha y respaldan la acción de los movimientos y grupos de mujeres; son fundamentales para justificar los debates y resoluciones de parlamentos europeos y latinoamericanos y permiten fundamentar políticas nacionales, regionales e internacionales. En gran parte estos esfuerzos han conformado la llamada "justicia de género" de la cual resulta especialmente importante el análisis jurisprudencial como fuente de inspiración y perfeccionamiento para nuevas iniciativas legales.

El Consenso de Quito aprobado por la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2007) reconoce a la paridad como "uno de los propulsores determinantes de la democracia, cuyo fin es alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de participación y representación social y política, y en las relaciones familiares al interior de los diversos tipos de familias, las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales", además de constituir "una meta para erradicar la exclusión estructural de las mujeres" (CEPAL, 2007)

Declaración de los derechos sexuales:

1 - El derecho a la libertad sexual. La libertad sexual abarca la posibilidad de la plena expresión del potencial sexual de los individuos. Se excluye toda forma de coerción, explotación y de abusos sexuales en cualquier tiempo y situación de la vida.
2 - El derecho a la autonomía, integridad y seguridad sexual. Este derecho incluye la capacidad de tomar decisiones autónomas sobre la propia vida sexual dentro del contexto de la ética personal y social. También están incluidas la capacidad de control y disfrute de nuestros cuerpos, libres de tortura, mutilación y violencia de cualquier tipo.
3 - El derecho a la privacidad sexual. Éste involucra el derecho a las decisiones y conductas individuales realizadas en el ámbito de la intimidad, siempre y cuando no interfieran en los derechos sexuales de otros.
4 - El derecho a la equidad sexual. Este derecho se refiere a la oposición a todas las formas de discriminación, con independencia del sexo, género, orientación sexual, edad, raza, clase social, religión o limitación física o emocional.
5 - El derecho al placer sexual. El placer sexual, incluyendo el autoerotismo, es fuente de bienestar físico, psicológico, intelectual y espiritual.
6 - El derecho a la expresión sexual emocional. La expresión sexual va más allá del placer erótico o los actos sexuales. Todo individuo tiene derecho a expresar su sexualidad a través de la comunicación, el contacto, la expresión emocional y el amor.
7 - El derecho a la libre asociación sexual. Significa la posibilidad de contraer o no matrimonio, de divorciarse y de establecer otros tipos de asociaciones sexuales responsables.
8 - El derecho a la toma de decisiones reproductivas, libres y responsables. Esto abarca el derecho a decidir tener o no hijos, el número y el espacio entre cada uno, y el derecho al acceso pleno a los métodos de regulación de la fecundidad.
9 - El derecho a información basada en el conocimiento científico. Este derecho implica que la información sexual debe ser generada a través de la investigación científica libre y ética, así como el derecho a la difusión apropiada en todos los niveles sociales.
10 - El derecho a la educación sexual integral. Es un proceso que se inicia con el nacimiento y dura toda la vida y que debería involucrar a todas las instituciones sociales.

11 - El derecho a la atención de la salud sexual. La atención de la salud sexual debe estar disponible para la prevención y el tratamiento de todos los problemas, preocupaciones y trastornos sexuales.

Los Derechos Sexuales son Derechos Humanos fundamentales y universales.

Declaración del XIII Congreso Mundial de Sexología, 1997, celebrado en Valencia, revisada y aprobada por la Asamblea General de la Asociación Mundial de Sexología, WAS, el 26 de agosto de 1999, en el XIV Congreso Mundial de Sexología, celebrado en Hong Kong, República Popular China.

1.3 Convenciones y actores fundamentales para la promulgación de los derechos humanos de las mujeres

América Latina registra una larga historia en materia sanciones de instrumentos legales y jurídicos y compromisos de carácter vinculante. Los principales son:

- La Convención Americana sobre los Derechos Humanos, OEA 1969
- La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, OEA 1948
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ONU 1966
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW), ONU 1979
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, OEA 1994
- La Carta Democrática Interamericana de la OEA, 2000

Resulta imprescindible destacar que en septiembre de 2000, durante la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas se elaboró la **Declaración del Milenio que** fue aprobada por 189 países y firmada por 147 jefes de estado y de gobierno.

La misma comprende ocho objetivos que se pretenden alcanzar para 2015. Dos de ellos se refieren específicamente a la equidad de género:

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer

Objetivo 5: Mejorar la salud materna

Para mayor información: http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/

Asimismo, los DESC[7] están consagrados en diversos instrumentos jurídicos vinculantes internacionales, en particular en:

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ONU 1966
- La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ONU 1979
- El Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), OEA 1988

[7] Derechos Económicos, Sociales y Culturales

- El Protocolo Facultativo de la CEDAW, ONU 1999
- Las Convenciones y Convenios en materia de derechos laborales de la Organización Internacional del Trabajo

Estas normativas han acelerado el logro de la ciudadanía económica y social de las mujeres en los años posteriores a su adopción en la mayoría de los países. Los Estados que han firmado y ratificado estos instrumentos están obligados a armonizar sus legislaciones nacionales con lo estipulado en las mismas.

Si bien todos los países de America Latina y el Caribe han firmado y ratificado la CEDAW, no ocurrió lo mismo con su Protocolo Facultativo (1999) que, como su nombre lo indica, no conlleva obligación de firma. Hasta comienzos de 2007, la mitad (17) de los 33 países de la región firmaron el Protocolo: Antigua y Barbuda, Argentina, Belice, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Estado Plurinacional de Bolivia, Guatemala, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Bolivariana de Venezuela, República Dominicana, Saint Kitts y Nevis y Uruguay. Por su parte, Chile, Cuba y El Salvador lo firmaron entre 1999 y 2001. Desde entonces, a marzo de 2010, ningún otro país de la región lo ha firmado ni ratificado. Ello indica que los Estados reconocen los derechos de las mujeres, pero no todos están dispuestos a adoptar los instrumentos necesarios para hacerlos efectivos. http://www.cepal.org/oig

- La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres

La CEDAW, adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, se considera el gran instrumento universal que refiere específicamente a los derechos de las mujeres.

Compuesta por un preámbulo y 30 artículos, propone una definición del concepto de discriminación que resulta casi ineludible para fundamentar cualquier proyecto: investigaciones, planes de igualdad de oportunidades, cátedras universitarias, secretarías, gubernamentales, no gubernamentales o sindicales.

Al aceptarla los Estados se comprometen a:

- Incorporar el principio de igualdad de hombres y mujeres en su sistema legal, abolir todas las leyes discriminatorias y adoptar las adecuadas para prohibir la discriminación contra la mujer.

- Establecer tribunales y otras instituciones públicas para asegurar la efectiva protección de las mujeres contra la discriminación.

- Asegurar la eliminación de todos los actos de discriminación contra mujeres por parte de personas, organizaciones o empresas.

- Relaciona a la cultura y la tradición con el moldeamiento de los roles de género y las relaciones familiares. Los Estados, al suscribirlo, se comprometen a implementar medidas contra toda forma de tráfico, trata o explotación de mujeres.

Este tratado contribuyó al avance en la universalización de la igualdad de derechos del colectivo de mujeres.

Proporciona las bases para la consecución efectiva de la igualdad entre varones y mujeres a través del derecho de sufragio, la educación, la salud y el empleo. Los Estados partes acuerdan adoptar todas las medidas apropiadas, incluyendo cambios en la legislación y medidas especiales provisionales, de forma que ellas puedan disfrutar de todos sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Asimismo, los Estados se comprometen a presentar informes (mínimo una vez cada cuatro años) sobre las acciones realizadas para su cumplimiento.

Veinte años después de su aprobación (diciembre, 1999) se aprobó su Protocolo Facultativo y se establecieron mecanismos mínimos de exigibilidad. A partir de ese momento, quedó abierto un proceso de ratificación por parte de la comunidad internacional. Al 2005, más de 180 Estados lo habían suscripto.

Lo antedicho deja en claro que …

- Los Derechos Humanos se expanden en respuesta a las demandas de los grupos excluidos y en ese sentido se van ampliando los alcances de la dignidad humana.

- Es importante incentivar nuevas interpretaciones de la doctrina de los DD HH, y de los mandatos para asegurar la inclusión y la igualdad social.

- En este camino resulta fundamental la participación activa y eficiente de los y las actores/as en todas las fases del proceso de definición, implementación, exigencia y vigilancia.

- El rol de la CIM OEA y la Convención de Belém do Pará

Desde su creación, la CIM OEA ha jugado un papel significativo en el logro de los derechos de ciudadanía de las mujeres de las Américas.

Merece resaltarse su liderazgo en la promoción y elaboración de la jurisprudencia internacional y de las políticas públicas para la ciudadanía y la igualdad que se verifica en la adopción de las Convenciones interamericanas sobre la Nacionalidad de la Mujer, los Derechos Civiles de la Mujer, y los Derechos Políticos de la Mujer, así como en la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará.”

Esta última es un mandato fundamental de cara a asegurar el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Para su implementación en octubre de 2004, se estableció en la OEA el MESECVI, un mecanismo formal de monitoreo y seguimiento a nivel nacional.

Para más información: http://www.oas.org/es/cim/convenciones.asp

1.4 De lo formal a lo real o cómo incentivar el conocimiento y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres

La experiencia indica que la estrategia más efectiva para ir cerrando las brechas entre lo formal y lo real consiste en programar y llevar a cabo acciones que conduzcan al empoderamiento[8] de las mujeres en tanto colectivo social y sensibilicen e involucren a los varones en la generación de relaciones igualitarias y solidarias con las mujeres.

Para ello es necesario intervenir simultáneamente en distintas dimensiones con estrategias específicas.

Plano	**Estrategia**
Personal/ subjetivo	Fortalecer la autonomía y las habilidades analíticas, reflexivas y propositivas de las mujeres, motivarlas a identificar y expresar sus necesidades e intereses y a decidir sus opciones de vida. Ser concientes de sus derechos y activar sus mecanismos de defensa para enfrentar todo tipo de violencia, en las relaciones de pareja, familia, amistad, en sus lugares de trabajo, en el ámbito publico. Conocer y valorar distintos estilos de vida tanto femeninos como masculinos. *¿Cómo llevarlas a cabo?* Actividades de comunicación, educativas y de concientización que faciliten el conocimiento y sobre todo el ejercicio de sus derechos y su capacidad para comunicar y reclamar ante situaciones que las lesionan en cualquier sentido.
Social-comunitario	Fomentar y apoyar la capacidad asociativa y la sostenibilidad e incidencia de organizaciones y redes sociales focalizadas en esta problemática, con el fin de acceder e intercambiar información y organizarse para acciones de denuncia, auditoria, e incidencia en la opinión pública y las instituciones. *¿Cómo llevarlas a cabo?* Intercambiar recursos, dar a conocer experiencias que muestran los

[8] Traducción al español del término "empowerment". Se trata de un proceso técnico-político que requiere cambios en las maneras de pensar así como en las culturas, estructuras y distribución de recursos de las organizaciones gubernamentales y de la sociedad civil. Se fundamenta en:

- ✓ Autovaloración
- ✓ Derecho a tener opciones en todos los ámbitos y poder decidir
- ✓ Acceso a oportunidades y recursos
- ✓ Poder para controlar la propia vida en el ámbito privado y público
- ✓ Capacidad para participar e influir en la dirección del cambio social y crear un orden social y económico más justo.

	beneficios del ejercicio de la ciudadanía, iniciativas positivas en el plano económico, cultural, artístico y alentar y acompañar la libertad de elección frente a situaciones opresivas.
Cultural e ideológico	Cuestionar estereotipos o normas sociales que reproducen la desigualdad de género, restringen la autonomía de las mujeres y preservan la jerarquía masculina de diversos espacios. *¿Cómo llevarlas a cabo?* Campañas de sensibilización, cambios curriculares y pedagógicos, actividades artísticas y culturales que hagan visibles y válidos diversos estilos de vida y de expresión de mujeres y varones.
Económico	Es fundamental garantizar el trabajo "decente" (OIT) de las mujeres y la igualdad de ingreso con los varones en los mismos puestos de trabajo. Reconocer y promover sus derechos a la propiedad de los bienes (tierra, vivienda, autos y maquinaria). También incentivar una distribución equitativa del trabajo del cuidado (de niños/as, ancianos/as, enfermos/as y tareas domésticas).

Elaboración propia[9]

En el Anexo II se presentan las diferentes dimensiones del concepto de ciudadanía.

1.5 Dinámicas de poder que inciden en la vigencia y ejercicio de los derechos de las mujeres

A continuación se presentan dos esquemas que describen los actores y las relaciones sociales que harían posible que los derechos formales sean realmente ejercidos en la práctica. En nuestra opinión, el segundo proporciona una visión más compleja y representativa del mapa de actores/as que en la actualidad tienen la capacidad de influir en este proceso.

El primero, denominado "Triángulo de poder", ha sido elaborado por Magdalena León.[10]

El segundo, titulado "Hexágono de Poder", propuesto por Evangelina García Prince[11], no sólo amplía el número de actores que pueden favorecer, limitar o directamente impedir los cambios a favor de la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres, sino que también deja en claro la importancia que hoy tienen actores sociales como los medios de comunicación -y podríamos agregar las tecnologías de información y comunicación-, en la definición de agendas políticas, la construcción de la opinión pública, y la misma percepción de la realidad.

[9] Basada en Inmujeres – México (2008): Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100974.pdf

[10] Citada en García Prince (2009). Op.cit.

[11] García Prince, Evangelina (2009): Op. Cit.

Reconocer estos actores y dinámicas de poder e influencia mutua es clave para elegir los marcos metodológicos y las estrategias que permiten llevar a cabo acciones eficaces en pro de los derechos de las mujeres en la vida institucional y social.

1.6 Las dos dimensiones de la justicia (redistribución y reconocimiento)

Desde la teoría crítica se han planteado muy diversas concepciones de los términos *justicia* e *injusticia*. Nancy Fraser, reconocida intelectual feminista, ha enriquecido el debate en este sentido al sostener que un concepto simple de justicia, centrado en la distribución de recursos económicos, es insuficiente para abarcar los problemas sociales del mundo contemporáneo.
En uno de sus primeros artículos —*Iusticia Interrupta 2*, denunciaba la falsa antítesis entre las demandas económicas y las culturales, antítesis que de mantenerse no permite atender la complejidad de los retos de la justicia social; en cambio resalta la importancia de comprender la profunda imbricación entre economía y cultura.

Es interesante destacar su interpretación de las políticas de reconocimiento de la subordinación social de determinados grupos. En su opinión no se trata de reconocer la identidad de esos grupos como una forma especifica y esencialista de ser: una mujer, una persona de color, un gay o una lesbiana, etc., sino de considerar el estatus que esos grupos ocupan en la sociedad y generar respuestas para su participación paritaria en todas las esferas de la vida social, familiar, en el mercado del trabajo, en la política, etc.

Propone que «no puede haber reconocimiento sin redistribución, ni redistribución sin reconocimiento». En consecuencia sugiere indagar los aspectos culturales encubiertos

tras las políticas económicas y los aspectos económicos que esconden las políticas culturales orientadas al reconocimiento.

En trabajos más recientes[12], presenta las tres dimensiones de su teoría de la justicia: la redistribución en la esfera económica, el reconocimiento en el ámbito socio-cultural y la representación en lo político como modo de elaborar respuestas adecuadas a la complejidad de la interacción social que ha provocado la aceleración de la globalización. Allí habla del cambio de la gramática en las reivindicaciones políticas actuales que ya no se reducen a una "justicia doméstica" o dentro de los límites nacionales sino que remiten a luchas transfronterizas como cuando se habla de temas ambientales, del acceso a las drogas farmacéuticas en los países pobres, de subsidios a la agricultura en los países ricos, de la propiedad intelectual - palpable en los pueblos indígenas que no pueden usar su agricultura tradicional o sus semillas o medicina, entre otros.

¿Por qué tratar este tema en este documento?

Porque nos brinda elementos conceptuales que dejan en claro qué factores intervienen en la "hechura" de políticas y programas situados en contextos complejos, en los que las demandas de los grupos discriminados como serían las mujeres, no pueden satisfacerse con compensaciones económicas y menos aún si tienen un carácter asistencialista, sino que reclaman cambios estructurales para constituirse como parte activa de la ciudadanía.

1.7 A modo de síntesis

A lo largo de este primer apartado hemos visto que la igualdad de género se ha ido incorporando (más lento que lo deseado) a las agendas regionales e internacionales y ha servido como fundamento para la promulgación de leyes, creación de institucionalidades y planificación e implementación de políticas nacionales y regionales.

En este recorrido han jugado un papel clave de movilización, sensibilización y fundamentación conceptual los movimientos de mujeres, las ONGs e instituciones y centros académicos que trabajan en este tema.

Si bien aún queda mucho por realizar, queda en claro la existencia de un consenso por parte de la gran mayoría de gobiernos y organizaciones internacionales, sobre la legitimidad de incorporar la perspectiva de género en políticas y programas.

Apoyarse en las normativas consagradas es una de las buenas razones para justificar la integración del enfoque de igualdad y equidad de género y monitorear su cumplimiento.

[12] Fraser, Nancy (2008): *Escalas de justicia*. Traducción de Antoni Martínez Riu. Barcelona: Herder, 294 p.

3. Diversas concepciones que justifican la integración de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos. Similitudes y diferencias para analizar.

1. **Eficacia y eficiencia en la gestión institucional y en el desarrollo de las sociedades**

   - La igualdad de género conllevaría una mejora de la eficacia y eficiencia de las organizaciones, debido al pleno aprovechamiento del conjunto del potencial humano.

   - Lo mismo se plantea respecto de las políticas y planes para reducir la pobreza y promover el desarrollo. Se recomienda a los países recurrir a las destrezas, talentos y recursos de todos/as sus ciudadanos, mujeres y varones.

   - Incluir las necesidades, intereses y perspectivas de todos/as los/as involucrados/as en el proceso de desarrollo, aseguraría que las iniciativas tengan una incidencia positiva en términos de derechos e igualdad de oportunidades en los grupos a los cuales se dirigen, reduciendo posibles impactos negativos que refuercen la desigualdad.

   - Si se toman decisiones o se llevan a cabo iniciativas sin el aporte y la participación de alguno de los grupos de la sociedad (mujeres, étnicos, religiosos, etáreos, de diversas zonas geográficas, de distinta orientación sexual) es poco probable que éstos se beneficien, o en otros términos que las estrategias y metas respondan a sus realidades y necesidades singulares.

2. **Afrontar los desafíos planteados por la globalización socioeconómica**

   - Eliminar la discriminación por motivos de género en las oportunidades de trabajo y remuneración podría aumentar no sólo el ingreso de las mujeres y por tanto su autonomía, sino también el ingreso nacional.

   - Las empresas que llevan a cabo políticas de igualdad o equidad de género y/o incluyen a mujeres en lugares de decisión se han beneficiado con su creatividad y capacidad de innovación.

   - El acceso y uso estratégico de las TIC por parte de las mujeres mejora su posición en la sociedad y les brinda recursos para aportar al crecimiento de sus países y comunidades. Les ofrece herramientas para expresar más ampliamente sus demandas, organizarse e incidir en las agendas y políticas nacionales y locales.

3. **La adopción del enfoque de equidad entre los géneros está aceptado por los organismos multilaterales y es parte integral de las políticas de las agencias donantes.**

- Varias organizaciones multilaterales han definido la integración del enfoque de género como una prioridad en sus proyectos y programas; algunas iniciaron este cambio desde mediados de los años 1980.

- Muchos organismos financiadores han expresado claramente su interés y compromiso por ver reflejado este enfoque en el desarrollo de estudios, estrategias y políticas.

Un repaso por estos argumentos nos puede deparar algunas sorpresas: en verdad ¿en cuáles de ellos se toman en cuenta los derechos de las mujeres y la justicia de género?

¿Cuáles siguen pensando en las mujeres como un recurso útil para la reproducción de un orden social injusto desde lo socio económico y patriarcal? Más allá de las buenas intenciones y la necesidad de lograr aceptación, es importante tomar en cuenta las representaciones del papel de las mujeres que impregnan cada uno de estos argumentos.

4. Estadísticas de género

Históricamente, la desigualdad y la discriminación han colocado al colectivo de mujeres (y dentro de éste a algunos sectores más que otros), así como a algunos grupos de varones, en condiciones de desventaja social, económica y cultural. Sin embargo una mirada histórica nos revela que se han producido cambios significativos que es necesario afianzar y ampliar.

Las estadísticas que se presentan en los cuadros que figuran en Anexo IV aportan evidencias de algunos progresos así como de brechas que siguen vigentes y que en algunos aspectos se han ensanchado por causas político-económicas como las crisis financieras de los últimos años, el incremento de desigualdades sociales, conflictos bélicos, influencia de concepciones fundamentalistas, entre otros motivos.

Disponer de estos datos y actualizarlos periódicamente es imprescindible para fundamentar los proyectos y políticas que realiza la organización.

También es conveniente que todo el personal de las entidades dedicadas a este tema acceda a esta información, conozca las fuentes y las utilice regularmente en su accionar en cualquier área o temática.

También en anexo se presenta un panorama de los avances y retos pendientes en el camino de la equidad o paridad de género en América Latina y el Caribe. El mismo se fundamenta en estudios e información estadística actualizada y, en especial, en el último documento producido por la División de Asuntos de Género de CEPAL (Anexo V).

Dada la importancia de las evidencias para justificar políticas y programas es necesario recordar que los organismos productores de información sobre la situación y condición de las mujeres constantemente la actualizan y amplían basándose en nuevos

indicadores que dan cuenta de problemáticas que no han sido visibilizadas y exploradas suficientemente, con lo cual se va logrando conformar un panorama más comprehensivo y complejo de las condiciones de vida de ambos géneros.

5. Anexos

ANEXO I

Los derechos humanos se caracterizan por ser:

- ***Imprescriptibles**:* carácter permanente, no pueden desaparecer o dejar de ser reconocidos.
- ***Universales e indivisibles**:* se aplican a todas las personas sin distinción.
- ***Interdependientes e integrales**:* todos están articulados, la realización de un derecho es condición necesaria para la concreción de los otros.
- ***Dinámicos e históricos**:* resultan de la progresiva toma de conciencia de los seres humanos sobre sus derechos y conquistas frente al abuso del poder público (CDHDF, 2005).
- ***Inalienables**:* son irrenunciables, constitutivos de la condición humana; no pueden ni deben separarse de la persona y, en este sentido, no es posible renunciar a ellos en ninguna circunstancia.

A través del tiempo, a su definición original se le han integrado otras dimensiones:

- Los derechos de la persona (primera generación): son aquellas prerrogativas propias de los seres humanos y corresponden a su doble dimensión, como personas y como ciudadanos.
- Los económicos y sociales: aluden a las garantías que el Estado debe otorgar a las personas para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos individuales y ciudadanos (segunda generación).
- Los derechos que requieren, para su realización, del conjunto de la comunidad internacional (tercera generación)

Clasificación de los derechos humanos		
Primera generación Derechos civiles y políticos	***Segunda generación Derechos económicos, sociales y culturales***	***Tercera generación Derechos de solidaridad o de los pueblos***
• A la vida • A la seguridad de la persona • A la protección contra la tortura y las penas • Al reconocimiento jurídico • De igual protección ante la ley • Contra la detención, la prisión o el destierro arbitrario • A un juicio público y justo por un tribunal independiente e imparcial • A la presunción de la inocencia • A la prohibición de la condena por actos que no fueran delictivos en el momento de cometerse • A la libertad de circulación y de residencia • De asilo • A una nacionalidad • A casarse y a tener una familia • A la propiedad • De libertad de pensamiento, de conciencia y de religión • A la libertad de opinión • A la libertad de reunión • De petición en materia política • A la democracia	• A la seguridad social • Al trabajo • A igual salario por igual trabajo • A la remuneración equitativa y satisfactoria • A fundar un sindicato y sindicalizarse • Al descanso y tiempo libre • A un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar • A seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez • A la protección de la maternidad y la infancia • A la educación • A la vida cultural de la comunidad • De autor	• Derecho de los pueblos • Derecho a la paz • Derecho a un medio ambiente sano y equilibrado • Derecho al desarrollo • Derecho a la solidaridad • Derecho a la felicidad • Derechos de las futuras generaciones

Fuente: Ramírez, 2006

A lo largo de la historia se ha establecido un conjunto de instrumentos jurídicos internacionales sobre los derechos y la constitución de la ciudadanía de las mujeres en cuatro periodos, que se describen en el cuadro que sigue a continuación.[13]

[13] Como todas las clasificaciones históricas, estos periodos no tienen límites estrictos, sino que marcan momentos simbólicos dentro de un proceso social y continuo (tomado de Incháustegui y Ugalde, 2007).

Conquista histórica de los derechos humanos de las mujeres	
Periodo histórico	**Acuerdos y Convenciones Internacionales**
1933-1968 ***La ONU retoma las demandas por los derechos civiles y políticos de las mujeres***	**1934**. Se adopta la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer. **1945**. La Carta que funda la ONU establece el principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres e igualdad de trato. **1949**. Se establece la Convención para la Supresión del Tráfico de Personas y la Explotación Sexual, con objeto de penalizar y controlar la trata de blancas o prostitución de mujeres. **1949**. Convención de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) para la Equidad en la Remuneración de Hombres y Mujeres Trabajadores, para garantizar pago igual a trabajo igual. **1952**. Convención sobre los Derechos Políticos de las Mujeres. Establecimiento del derecho a elegir y ser electas. **1957**. Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada. **1960**. Convención Internacional en Contra de la Discriminación Educativa de las Mujeres (UNESCO) para asegurar el acceso a la educación en todos los niveles. **1962.** Convención sobre el Consentimiento al Matrimonio, la Edad Mínima y el Registro de Matrimonios, para evitar matrimonios forzados y proteger a las mujeres ante eventos de abandono o engaño. **1967**. Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra de la Mujer (adoptada en 1967), para garantizar la igualdad de trato, de modo que las mujeres no fueran tratadas jurídicamente por debajo de los hombres, ni se denegara el acceso a sus derechos. **1968.** Declaración de Teherán, que reconoce el Derecho a la Planificación Familiar e inicia el proceso de reconocimiento de los derechos reproductivos de las mujeres.
1975-1980 ***Reconocimiento al papel de las mujeres en el desarrollo, impulso a sus derechos sociales y económicos***	**1975.** Primera Conferencia Mundial de la Mujer (México). Se define con precisión el derecho a la planificación familiar. Se adopta una resolución para la promoción de las mujeres al desarrollo (73% de los delegados fueron mujeres). Con el objetivo de dar seguimiento al Primer Plan de Acción, se crea el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y el Instituto Internacional de Investigación y Capacitación para el Adelanto de las Mujeres (INSTRAW, por sus siglas en inglés). **1979**. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). **1980**. Segunda Conferencia de la Mujer en Copenhague. Se cuestionan las visiones masculinistas en el desarrollo, que invisibilizan tanto los aportes de la mujer como las situaciones en que ésta se encuentra. A

	partir de esta conferencia se toma conciencia de la necesidad de remontar los supuestos fundamentales del desarrollo para integrar a las mujeres.
1985-1994 ***Reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos. Incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbito***	**1985**. Tercera Conferencia Internacional de la Mujer en Nairobi. Se rompe el silencio en torno a la violencia en contra de la mujer; se identifica la feminización de la pobreza, adoptando nuevas estrategias para el avance de las mujeres y se reconoce la necesidad del empoderamiento económico de las mujeres. **1993**. Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos, Viena. Se proclama la Declaración Universal para la Eliminación de la Violencia para la Mujer, que fortalece la Convención para la Eliminación de la Violencia en contra de las Mujeres. Como resultado de las luchas de las mujeres en todo el mundo, se aceptó el alcance de los DDHH al espacio privado igual que sus violaciones y las obligaciones del Estado a respetarlos y garantizarlos en ese ámbito. ✓ Los derechos humanos de las mujeres y las niñas son parte inalienable e indivisible de los derechos universales ✓ La igualdad de la mujer y sus derechos humanos son criterios que deben integrarse a todas las actividades del Sistema de las NN UU. ✓ Todos los órganos creados en virtud de Tratados deben incluirlos. Los Estados deben dar información sobre situaciones de jure y de facto y deben considerarse las violaciones por razones de género. **1994**. Convención de Belém do Pará. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Establece el derecho de todas las mujeres a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. **1994**. La Cumbre Mundial para el Desarrollo Social (Copenhague-pobreza femenina) establece el derecho al desarrollo humano de todas las mujeres, niñas, adolescentes y jóvenes.
	1995. Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing- Establecimiento de la Plataforma Mundial de Acción con 12 estrategias que consolidan los avances de todas las declaraciones, convenciones y conferencias anteriores. Se instituye la equidad de género como un enfoque de todas las políticas de desarrollo y la transversalidad de la perspectiva de género como un eje orientador para la transformación de las estructuras sexistas y discriminatorias y para alcanzar un desarrollo humano con equidad. **2000**. Beiging+5. Se lleva a cabo en Nueva York para darle seguimiento a la Plataforma Mundial de Acción. Se enfatiza la necesidad de adoptar medidas contra la violencia doméstica y sexual, mencionándola explícitamente. Reconoce el aborto inseguro como grave problema de salud pública: afirma que las mujeres en situación de aborto deben recibir tratamiento

1995-2007 ***Establecimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos***	adecuado y humanitario y, sobre todo, recomienda la revisión de las legislaciones punitivas. **2000.** La ONU define los 8 Objetivos de Desarrollo del Milenio, dos de los cuales son: Objetivo 3: Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y el Objetivo 5: Mejorar la salud materna. **2003**. Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente de Mujeres y Niños. Sus objetivos son prevenir y combatir la trata de personas, proteger y ayudar a las víctimas de dicha trata y promover la cooperación entre los Estados Partes. **2005.** Beijing+10. Se reconoce el avance en la reelaboración de leyes, que protegen a las mujeres de la discriminación, el abuso y la violencia. Se acentúa que debe hacerse mucho más en materia de: alivio de la pobreza, mejorar la salud, crear oportunidades de progreso económico y político, y reducir violaciones a los derechos humanos de las mujeres. **2007.** Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina en Quito. Se adoptan 26 acuerdos en distintos ámbitos del desarrollo de las mujeres: combate a la violencia y la discriminación contra las mujeres, eliminación de estereotipos sexistas; promoción de relaciones y responsabilidades igualitarias entre mujeres y hombres y de sistemas públicos integrales de seguridad social, capaces de garantizar el bienestar, la calidad de vida y la ciudadanía plena de las mujeres.

Fuente: Elaboración propia, basada en Incháustegui y Ugalde, 2007.

Principios básicos de la Plataforma de Acción de Beijing (1995) en Derechos Humanos

- Ratifica que los DD HH y las libertades son patrimonio universal, indivisible e interdependiente de todos los seres humanos.
- Los gobiernos no sólo no deben violar los DDHH de las Mujeres, sino también protegerlos y promoverlos.
- Los DD HH de las Mujeres son dimensión indivisible de los DD HH Universales.
- Hay fallas, todavía, en la acción de los gobiernos. La CEDAW aún no ha alcanzado ratificación universal.
- La aplicación de todos los Instrumentos de DD HH debe considerar el carácter sistemático de la discriminación contra las mujeres.

ANEXO II

El ejercicio de la ciudadanía: una cuestión multidimensional[14]

Ciudadanía civil	Vinculada a la libertad, nacionalidad, derechos de propiedad y los vinculados a parentesco, filiación, nombre, residencia y semejante. (CEDAW 3,9,5,15,16, Recomendación general 19)
Ciudadanía política	Expresada, en los derechos al voto y a la elegibilidad a representar interés del país, a ser considerada en su especificidad en las políticas y a organizarse políticamente (CEDAW 2, 4, 7, 8)
Ciudadanía social	Abarca los derechos a la educación, la salud, la seguridad. (CEDAW 4,11,13,14)
Ciudadanía económica	Se relaciona con la contribución y participación en los procesos que aseguran la supervivencia material de la sociedad: crédito, asistencia técnica, equidad económica, valoración económica del trabajo de cuidado, conciliación). (CEDAW 4, 11, 13, 14).
Ciudadanía laboral	Equivalencia en trato y oportunidades, salarios, promociones, seguridad laboral, estabilidad, selección, etc. (CEDAW 4, 5, 11, 14, 15).
Ciudadanía cultural	Vinculada a la identidad cultural y el derecho a la propia lengua, usos, creencias, valores y costumbres.
Ciudadanía sexual	Se asoma como una posible dimensión de entendimiento basada en derechos sexuales.

Sólo si se toman en cuenta todas estas dimensiones se logra tener una visión completa de la trama de factores que cabría modificar para lograr la igualdad efectiva entre los géneros.

Dimensiones a tener en cuenta:

- ✓ La ciudadanía no sólo es un status socio-jurídico.
- ✓ Es una práctica, una conciencia subjetiva que hace posible que el ejercicio efectivo de los derechos tenga un valor colectivo.
- ✓ Para Hannah Arendt[15] el ideal de la ciudadanía es su ejercicio activo lo cual conlleva compromiso, deliberación y acción en sus múltiples expresiones.

[14] Basado en García Prince, Evangelina (2009): "Derechos Humanos: Enfoque estratégico indispensable en las políticas públicas de Igualdad y en el ejercicio de la ciudadanía".

[15] Arendt Hannah (2002). *La vida del espíritu.* Paidós, Buenos Aires

ANEXO III

Concepciones sobre la discriminación por motivos de género en las normativas y planes de acción nacionales e internacionales.

Discriminación de género: alude a toda distinción, exclusión o restricción que, basada en estereotipos y creencias de género, anulan el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos.

Discriminación directa: se produce cuando se devalúa, excluye, silencia o invisibiliza a una persona debido a estereotipos y valores de género. Por ejemplo, la no contratación de mujeres embarazadas o con hijos/as pequeños/as.

Discriminación indirecta: ocurre cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral, puede ocasionar una desventaja a personas por motivos de género. Por ejemplo, el establecimiento de requisitos de constancias salariales para acceder a préstamos crediticios que las mujeres, en general, no pueden cumplir al estar insertas en el mercado laboral informal.

Para avanzar en la **superación de la discriminación**, es necesario tener en cuenta la **brecha entre las leyes y normas adoptadas formalmente y las prácticas sociales y reglas (no escritas)** que legitiman ciertos comportamientos y naturalizan el trato diferenciado y discriminatorio hacia las mujeres y otros grupos sociales.
Abordar esta brecha requiere **analizar los significados culturales, los estereotipos y la división sexual del trabajo**, que marcan el acceso desigual a los recursos y a las oportunidades de desarrollo personal y colectivo.

Acción afirmativa: conjunto de medidas de carácter temporal, dirigidas específicamente a remediar la discriminación que sufren ciertos grupos sociales respecto a otros. Su objetivo principal es revertir las desigualdades existentes ofreciendo un piso básico para la igualdad de oportunidades.

En el caso de la desigualdad de género, este tipo de acciones se han aplicado, en especial, en el ámbito de la representación política, para compensar los desequilibrios existentes en el acceso a los cargos políticos.

Justicia de Género: Este término se usa cada vez con más frecuencia debido al reconocimiento de que algunas nociones como "igualdad de género" o "integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas" no alcanzan a tomar en cuenta las estructuras profundas que determinan la desigualdad y discriminación de las mujeres y por tanto no conllevan propuestas de cambio estructurales.

Según Anne Marie Goetz[16], refiere a la meta y al proceso por el cual se logrará poner fin a las desigualdades sociales entre mujeres y varones. La justicia de género como

[16] Goetz, Anne Marie (2008): *Justicia de género, ciudadanía y derechos. Conceptos fundamentales, debates centrales y nuevas direcciones para la investigación*. En Maitrayee Mukhopadhyay y Navsharan Singh (2008): *"Justicia de género, ciudadanía y desarrollo"* Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC). Canadá.

resultado y como proceso ayuda a diferenciar entre lo que se va a lograr y cómo hacerlo. En el primer caso implica que ambos géneros tengan igual acceso y control sobre todos los bienes y recursos sociales y dispongan de capacidades y reconocimiento para desempeñar un papel activo en la toma de decisiones. En el segundo, conlleva un elemento fundamental: la obligación de los Estados, del sector privado y la sociedad civil en todas sus expresiones de rendir cuentas sobre sus acciones en pro de la equidad, y a su vez un monitoreo recíproco. Todo lo cual implica el ejercicio pleno de la ciudadanía y la asunción de responsabilidad con el bienestar de la comunidad. Involucra también el ejercicio responsable de las instituciones encargadas de impartir justicia.

ANEXO IV

ESTADÍSTICAS

1: Incidencia de la pobreza y la indigencia según sexo del jefe del hogar, zonas urbanas 1990-2009.

(En porcentajes)

País	Año	Indigentes			Pobres		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Argentina a/	1990	5,2	4,9	7,2	21,2	21,6	18,2
	1994	2,6	2,4	3,5	13,2	13,1	13,8
	1997	4,8	4,2	7,1	17,8	16,8	22,1
	1999	4,8	4,1	7,4	19,7	18,2	25,4
	2002	18,6	19,3	16,0	41,5	41,9	39,7
	2004	9,6	7,8	15,3	25,9	24,0	32,1
	2005	7,6	6,6	10,7	22,6	21,5	26,1
	2006	6,7	5,5	10,4	19,3	17,8	23,9
	2009	3,1	2,6	4,5	9,6	8,2	12,9
Bolivia	1989 b/	23,2	22,4	28,6	53,1	52,2	59,2
(Estado	1994 b/	20,0	19,8	21,2	51,8	52,0	50,8
Plurinacional de)	1997	22,6	21,8	27,0	52,3	51,1	58,8
	1999	19,7	19,3	22,0	48,7	48,6	48,9
	2002	21,3	21,2	21,5	52,0	53,3	46,4
	2004	20,2	20,0	21,0	53,8	54,4	51,7
	2007	16,2	15,7	18,2	42,4	41,8	44,3
Brasil	1990	16,7	15,8	21,3	41,2	39,9	48,5
	1993	15,0	14,6	16,7	40,3	39,7	43,0
	1996	9,6	9,5	10,1	30,6	30,4	31,5
	1999	9,3	9,3	9,3	32,9	32,6	34,0
	2001	10,4	10,1	11,2	34,1	33,8	35,3
	2002	10,0	9,6	11,0	34,4	33,9	36,0
	2003	11,5	11,3	12,0	35,8	35,4	36,9
	2004	9,8	9,3	11,0	34,4	33,7	36,6
	2005	8,3	7,9	9,2	32,9	32,7	33,5
	2006	6,7	6,2	8,0	30,0	29,1	32,6
	2007	6,7	6,0	8,3	27,0	25,9	29,5
	2008	5,5	4,7	7,1	22,8	21,6	25,2
	2009	5,5	4,7	6,9	22,1	20,9	24,5

Chile	1990	12,5	11,9	15,2	38,5	38,1	40,6
	1994	7,1	6,7	9,0	27,0	26,5	29,4
	1996	5,1	4,8	6,6	22,0	21,3	24,6
	1998	5,1	4,8	6,5	20,7	20,0	23,6
	2000	5,1	4,7	6,7	19,7	18,9	22,6
	2003	4,4	3,9	6,3	18,5	17,6	21,5
	2006	3,2	2,4	5,2	13,9	12,4	18,0
	2009	3,5	2,6	5,4	11,7	9,7	16,1
Colombia	1991	20,0	19,4	22,0	52,7	52,2	54,4
	1994	18,6	18,6	18,7	45,4	45,1	46,4
	1997	17,2	16,0	20,8	45,0	43,1	50,8
	1999	21,9	21,2	24,0	50,6	50,3	51,5
	2002	15,4	14,2	18,6	48,7	47,6	51,8
	2003	13,6	12,2	17,3	46,6	45,6	49,4
	2004	13,1	11,6	17,0	45,5	44,1	49,3
	2005	11,9	10,5	15,5	45,1	43,6	48,8
	2008	13,1	10,7	18,6	40,0	37,5	45,7
	2009	12,4	10,1	17,5	39,7	37,1	45,6
Costa Rica	1990	6,9	6,0	10,9	24,9	23,4	31,3
	1994	5,7	4,7	9,4	20,7	18,7	28,2
	1997	5,5	3,8	11,1	19,3	15,8	30,4
	1999	5,4	3,5	11,0	18,1	14,5	28,9
	2002	5,5	4,2	9,5	17,5	15,3	23,7
	2004	5,8	4,3	9,7	18,7	16,9	23,5
	2005	5,6	3,7	10,5	20,0	17,4	26,6
	2006	5,4	3,8	9,6	18,0	15,7	24,1
	2007	4,2	3,2	6,4	17,8	16,0	22,1
	2008	4,3	2,9	7,7	15,6	14,1	19,3
	2009	5,4	3,9	8,6	18,5	16,7	22,5
Ecuador	1990	26,2	25,2	31,9	62,1	61,3	67,3
	1994	25,5	25,0	28,6	57,9	57,4	60,7
	1997	22,2	21,3	26,4	56,2	54,9	62,8
	1999	31,3	30,7	34,5	63,5	62,6	68,1
	2002	19,4	18,3	24,1	49,0	47,8	54,6
	2004	18,2	17,0	22,6	47,5	46,1	53,0
	2005	17,1	16,5	19,8	45,2	45,1	45,7
	2006	12,8	12,2	15,3	39,9	39,0	43,3
	2007	12,4	12,1	13,4	38,8	37,9	42,1
	2008	14,2	13,4	17,2	39,0	38,4	40,8
	2009	15,5	15,0	16,9	40,2	39,7	41,7
El Salvador	1995	14,9	13,8	17,9	45,8	44,1	50,3
	1997	14,8	14,0	17,1	44,4	42,5	49,5
	1999	13,0	12,5	14,2	38,7	36,4	44,2
	2001	14,3	14,1	14,5	39,4	37,0	44,5
	2004	13,8	13,7	14,0	41,2	39,6	44,6
	2009	12,8	12,1	14,0	42,3	39,9	46,5
Guatemala	1989	26,4	26,4	26,5	53,6	53,3	54,8
	1998	16,0	15,1	19,1	49,1	49,3	48,2
	2002	18,1	16,0	25,8	45,3	43,4	52,2
	2006	14,8	14,9	14,5	42,0	42,1	41,7
Honduras	1990	43,6	39,4	56,3	70,4	68,2	77,1

	1994	46,0	44,7	50,4	74,5	73,0	79,8
	1997	42,1	41,1	44,8	72,6	71,6	75,4
	1999	42,9	42,2	44,7	71,7	70,9	73,6
	2002	36,5	36,3	37,0	66,7	66,4	67,5
	2003	35,1	35,4	34,4	62,7	63,1	61,7
	2006	30,0	28,9	32,3	59,4	57,5	63,4
	2007	26,2	26,4	25,6	56,9	56,7	57,5
México	1989	13,1	12,8	14,5	42,1	42,3	40,3
	1994	9,0	9,4	6,8	36,8	36,9	36,1
	1996	14,3	14,1	15,6	46,1	46,5	43,9
	1998	9,7	9,6	10,4	38,9	39,4	36,5
	2000	6,6	6,7	6,1	32,3	33,0	28,8
	2002	6,9	6,4	9,2	32,2	31,4	35,6
	2004	7,0	6,8	7,4	32,6	31,9	35,2
	2005	5,8	5,6	6,4	28,5	28,4	28,8
	2006	4,4	4,3	4,6	26,8	26,7	27,5
	2008	6,4	5,9	8,3	29,2	28,6	31,3
Nicaragua	1993	36,8	34,1	41,8	66,3	63,7	70,9
	1998	33,9	32,3	37,0	64,0	61,2	69,5
	2001	33,5	33,3	33,8	63,9	62,8	66,1
	2005	20,8	20,1	21,8	54,4	54,5	54,1
Panamá	1991	11,5	9,7	16,4	32,7	29,2	42,5
	1994	7,8	6,2	12,4	25,3	23,7	29,9
	1997	8,0	6,0	13,6	24,7	21,7	33,1
	1999	5,9	3,6	11,9	20,8	17,9	28,8
	2002	9,0	7,2	13,7	26,2	23,9	32,7
	2004	6,7	4,9	11,4	21,6	19,1	28,1
	2005	6,4	4,1	12,4	21,7	19,0	29,0
	2006	5,7	4,3	9,4	19,5	17,5	24,7
	2007	5,0	3,4	8,1	18,7	16,1	23,9
	2008	4,7	3,0	8,4	17,0	14,7	22,0
	2009	4,6	3,5	7,2	16,3	14,7	19,8
Paraguay	1990 c/	13,1	12,8	14,6	43,2	42,2	48,3
	1994	18,8	18,7	19,1	49,9	48,3	56,1
	1996	16,3	16,2	16,9	46,3	46,6	45,3
	1999	17,4	17,0	18,8	49,0	49,8	46,4
	2001	18,4	17,4	21,2	50,1	49,7	51,2
	2004	26,8	24,8	32,0	59,1	57,9	62,5
	2005	23,2	22,4	25,0	55,0	53,9	57,5
	2007	23,8	21,2	30,3	55,2	52,7	61,3
	2008	22,1	20,1	27,3	52,5	50,8	56,7
	2009	19,0	17,6	21,5	48,2	45,9	52,5
Perú	1997	9,7	9,4	11,2	33,6	33,2	35,3
	1999	9,3	9,5	8,3	36,1	35,9	36,6
	2001	9,9	9,9	9,8	42,0	41,8	43,0
	2003	8,5	8,6	8,2	43,1	42,6	44,7
	2007	3,5	3,2	4,4	25,7	25,9	25,0
	2008	3,4	3,4	3,5	23,5	23,4	23,8
	2009	2,8	2,7	3,3	21,1	21,0	21,6
República	2002	16,5	12,9	24,2	42,4	37,9	52,2
Dominicana	2004	25,9	22,8	33,4	51,8	48,4	59,7
	2005	22,3	18,5	30,3	45,4	41,6	53,4

	2006	18,5	14,7	26,7	41,8	37,2	52,0
	2007	19,0	14,2	29,8	43,0	37,8	54,7
	2008	19,5	16,0	27,3	42,0	38,3	50,3
	2009	19,4	15,4	28,0	39,3	34,6	49,5
Uruguay	1990	3,4	3,1	5,0	17,9	17,6	18,9
	1994	1,9	1,9	1,8	9,7	9,5	10,7
	1997	1,7	1,5	2,2	9,5	9,5	9,5
	1999	1,8	1,7	2,1	9,4	9,3	9,7
	2002	2,5	2,3	2,9	15,4	15,4	15,7
	2004	4,7	4,7	4,7	20,9	21,0	20,6
	2005	4,1	3,8	4,8	18,8	18,1	20,6
	2007	3,1	2,7	3,9	18,1	17,0	20,6
	2008	3,5	2,7	5,3	14,0	12,2	18,1
	2009	2,0	1,6	2,8	10,7	9,6	13,0
Venezuela (República Bolivariana de)	1990	13,1	10,6	22,8	38,6	35,5	50,8
	1994	17,1	15,2	23,3	47,1	44,6	55,6

a/ Gran Buenos Aires.
b/ Ocho ciudades capitales de departamento y El Alto.
c/ Área metropolitana de Asunción.
Fuente: Panorama social de América Latina 2010

2: Pobreza y desigualdad económica y social de las mujeres en Canadá, Estados Unidos y otros países de habla inglesa

La incidencia en los países del Caribe anglófono es alta; Guyana, Jamaica, Trinidad y Tobago, Surinam y Santa Lucia concentran el 80% de la pobreza total en el Caribe (CEPAL 2010), con una mayor prevalencia en las zonas rurales.

El nivel de pobreza en Estados Unidos subió con la crisis financiera de los últimos tres años, pasando de un 12% en el 2007 a un 14, 3% de la población total en el 2009, o sea 43,6 millones de personas (U.S. Census Bureau, 2009).

De la población pobre en este país, la mayoría son mujeres, con 5 millones más que los hombres, las cuales son mayoritariamente cabezas de familia sin conyugue, y representan alrededor del 32.5% de las familias pobres.

Canadá

Las brechas de desigualdad de ingreso en la población han ido en aumento en los últimos cinco años (Statistics Canada, 2009).

En 2005, la población en estado de pobreza alcanzó el 10.8%

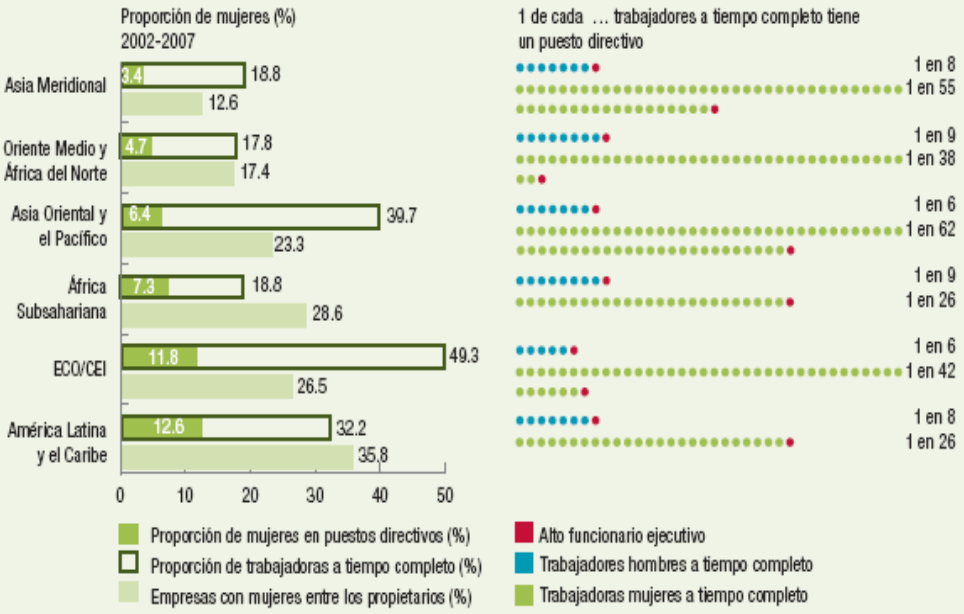
“Entre el 2002 y el 2007 el 28.7% de las y los niños en Canadá vivían en familias de bajos ingresos por al menos un año; así como el 12% de todos los niños en el país vivieron en situación de pobreza entre 4 y 6 años, lo que significa una porción importante de su infancia” (Statistics Canada, Income trends in Canada 1976-2007).

Fuente: **Plan Estratégico 2011-2016 de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)**

3: Las mujeres en puestos directivos

GRÁFICO 4.10 | Por cada nueve hombres en puestos directivos en las empresas, hay una mujer

Si bien la cantidad de hombres en altos puestos directivos, en relación con la participación total en el empleo a tiempo completo, es relativamente estable (entre 1 en 6 y 1 en 9), la cantidad de mujeres es pronunciadamente menor, pues oscila entre 1 en 26 mujeres en África Subsahariana y en América Latina y el Caribe, y 1 en 62 mujeres en el Asia Oriental y el Pacífico. El porcentaje de mujeres en puestos directivos oscila entre 3% y 12%, pese a que la participación de las mujeres en el empleo a tiempo completo oscila entre 17% y 49%.



Notas: Los promedios regionales no ponderados son estimaciones. No se dispuso de información completa para las regiones desarrolladas. Las estimaciones sobre el número de personas en puestos directivos en relación con el número de trabajadores a tiempo completo son estimaciones de UNIFEM, preparadas a partir de los porcentajes del diagrama a la izquierda y suponiendo que un 10% de los empleados a tiempo completo están en puestos directivos. Si el porcentaje real fuera diferente del supuesto de 10%, también cambiaría el número estimado de personas, pero permanecería invariable la proporción entre mujeres y hombres.

Fuente: Encuesta sobre empresas, Banco Mundial.

Fuente: "El progreso de las mujeres en el mundo 2008/2009 ¿Quién responde a las mujeres? Género y Rendición de Cuentas" (UNIFEM)

4: Años de estudio de la población de 15 a 24 años, según sexo, zonas urbanas y rurales, 1980 - 2009

(En promedios)

País	Año	Zonas urbanas			Zonas rurales		
		Años de instrucción			Años de instrucción		
		Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Argentina a/ (Gran Buenos Aires)	1980	7,8	7,8	7,7	…	…	…
	1990	9,0	8,9	9,2	…	…	…
	1994	9,1	8,8	9,4	…	…	…
	1999	10,1	9,8	10,5	…	…	…
	2002	10,4	10,2	10,6	…	…	…
	2004	10,5	10,3	10,7	…	…	…
	2006	10,6	10,3	10,8	…	…	…
	2009	10,6	10,3	10,9	…	…	…
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1989	10,2	10,6	9,9	…	…	…
	1994	10,0	10,3	9,7	…	…	…
	2002	10,1	10,2	9,9	6,6	7,2	6,0
	2004	10,0	10,2	9,8	7,8	8,4	7,3
	2007	10,9	10,9	10,9	8,8	9,0	8,6
Brasil	1979	6,4	6,4	6,4	4,2	4,4	4,1
	1990	6,6	6,3	6,8	3,6	3,3	4,0
	1993	6,5	6,2	6,8	3,7	3,4	4,2
	1999	7,5	7,2	7,9	4,9	4,4	5,4
	2001	7,9	7,6	8,2	5,1	4,7	5,5
	2003	8,4	8,0	8,7	5,8	5,4	6,2
	2006	8,8	8,5	9,1	6,5	6,1	6,9
	2008	9,1	8,7	9,4	7,0	6,6	7,5
	2009	9,2	8,9	9,5	7,4	6,9	7,8
Chile	1987	9,9	9,9	10,0	7,4	7,1	7,6
	1990	10,1	10,0	10,2	7,9	7,6	8,1
	1994	10,4	10,3	10,5	8,2	8,0	8,4
	2000	10,6	10,6	10,7	9,0	8,7	9,2
	2003	10,9	10,8	11,0	9,4	9,3	9,6
	2006	11,0	10,9	11,1	10,0	9,8	10,1
	2009	11,2	11,1	11,3	10,3	10,1	10,5
Colombia b/	1980	7,5	7,6	7,5	…	…	…
	1990	8,5	8,5	8,5	…	…	…
	1991	8,5	8,4	8,7	5,5	5,2	5,8
	1994	8,7	8,6	8,8	5,8	5,5	6,2
	1999	9,2	9,0	9,3	6,5	6,2	6,8
	2002	9,8	9,6	10,0	…	…	…
	2005	10,2	9,9	10,4	…	…	…
	2008	9,8	9,6	10,0	6,9	6,7	7,1

Costa Rica	1981	8,8	8,7	8,9	6,7	6,6	6,8
	1990	9,1	8,9	9,3	6,9	6,7	7,2
	1994	8,8	8,8	8,8	6,6	6,5	6,7
	1999	8,8	8,6	9,0	7,0	6,8	7,1
	2002	9,0	8,8	9,1	7,1	6,9	7,3
	2006	9,2	8,9	9,5	7,7	7,4	7,9
	2008	9,4	9,2	9,6	7,9	7,7	8,2
	2009	9,4	9,2	9,7	8,1	7,8	8,4
Cuba c/	2002	10,4	10,1	10,7	9,2	9,0	9,4
	2006	11,2	11,0	11,4	10,5	10,4	10,6
	2007	11,4	11,2	11,5	10,8	10,6	10,9
	2008	11,3	11,2	11,5	10,7	10,6	10,9
Ecuador	1990	9,4	9,1	9,6	…	…	…
	1994	9,7	9,6	9,8	…	…	…
	1999	9,6	9,4	9,8	…	…	…
	2002	9,7	9,5	9,8	…	…	…
	2006	10,2	10,1	10,3	8,0	7,9	8,0
	2008	10,6	10,4	10,7	8,4	8,2	8,5
	2009	10,7	10,5	10,9	8,6	8,4	8,7
El Salvador	1997	8,8	8,7	8,9	5,2	5,2	5,1
	1999	9,0	8,9	9,0	5,5	5,5	5,5
	2001	9,2	9,2	9,2	6,0	6,0	5,9
	2004	9,1	9,1	9,1	6,3	6,3	6,4
	2009	9,4	9,2	9,5	6,9	6,7	7,1
Guatemala	1989	6,7	7,3	6,2	2,9	3,4	2,4
	1998	7,5	7,6	7,5	3,6	4,1	3,1
	2004	7,6	8,0	7,3	4,3	4,8	3,9
	2006	7,6	7,9	7,4	4,5	5,1	4,1
Honduras	1990	7,0	6,9	7,0	4,1	3,9	4,3
	1994	7,3	7,2	7,4	4,8	4,7	5,0
	1999	7,6	7,3	7,8	4,9	4,7	5,1
	2003	7,9	7,6	8,1	4,9	4,7	5,1
	2006	8,3	8,1	8,5	5,5	5,1	5,9
	2007	8,5	8,3	8,7	5,9	5,6	6,1
México a/	1984	9,7	9,9	9,5	8,3	8,5	8,1
	1989	8,7	8,9	8,6	6,8	6,8	6,7
	1994	8,9	9,0	8,8	7,0	6,9	7,1
	2002	9,8	9,9	9,8	7,9	7,9	7,9
	2004	10,0	9,8	10,1	8,2	8,2	8,2
	2008	10,2	10,1	10,4	8,7	8,6	8,8
Nicaragua	1993	7,0	6,8	7,2	3,6	3,3	4,0
	1998	7,5	7,2	7,8	4,2	3,8	4,6
	2001	7,9	7,4	8,3	4,3	4,0	4,6
	2005	8,4	8,0	8,8	5,2	4,9	5,6
Panamá	1979	9,2	9,0	9,3	6,9	6,8	7,0

	1991	9,6	9,2	9,9	7,6	7,3	8,0
	1994	9,6	9,3	9,9	7,6	7,3	8,1
	1999	10,0	9,8	10,3	8,0	7,6	8,4
	2002	10,2	9,9	10,5	7,4	7,3	7,5
	2006	10,6	10,4	10,9	8,1	8,0	8,1
	2008	10,7	10,3	11,1	8,3	8,2	8,4
	2009	10,7	10,4	11,0	8,6	8,4	8,8
Paraguay	1986	8,7	9,0	8,5	…	…	…
(Asunción)	1990	9,3	9,5	9,1	…	…	…
	1994	9,1	9,1	9,0	…	…	…
	2001	9,6	9,6	9,6	…	…	…
	2005	10,0	10,0	10,0	…	…	…
	2008	10,3	10,1	10,4	…	…	…
	2009	10,5	10,3	10,7	…	…	…
Perú	1997	9,0	9,0	9,0	6,1	6,4	5,7
	2001	10,1	10,2	10,1	7,6	7,9	7,2
	2003	10,6	10,5	10,6	7,8	8,2	7,2
	2008	10,9	10,9	11,0	8,6	8,9	8,2
	2009	11,0	10,9	11,1	8,8	9,0	8,5
Rep. Dominicana	2000	9,4	8,8	9,9	6,7	6,3	7,2
	2002	9,5	9,1	9,9	7,1	6,5	7,9
	2006	9,7	9,2	10,2	8,3	7,7	9,0
	2008	10,0	9,5	10,5	8,5	7,9	9,1
	2009	10,0	9,5	10,6	8,6	8,1	9,2
Uruguay	1981	8,6	8,4	8,7	…	…	…
	1990	9,2	8,9	9,4	…	…	…
	1994	9,2	8,9	9,5	…	…	…
	1999	9,5	9,1	9,8	…	…	…
	2002	9,6	9,2	10,0	…	…	…
	2005	9,7	9,4	10,0	…	…	…
	2008	9,5	9,2	9,9	8,6	8,1	9,0
	2009	9,6	9,2	9,9	8,6	8,1	9,0
Venezuela d/	1981	8,0	7,7	8,2	5,1	4,9	5,4
(República Bolivariana de)	1990	8,4	8,2	8,7	5,7	5,2	6,2
	1994	8,7	8,4	9,1	6,0	5,7	6,4
	1999	8,8	8,2	9,3	…	…	…
	2002	8,9	8,5	9,4	…	…	…
	2006	9,6	9,1	10,2	…	…	…
	2008	10,0	9,5	10,6	…	…	…

a/ A partir de 1996 en México y de 1997 en la Argentina, se dispuso de antecedentes que permiten calcular el número de años de estudio. Las cifras anteriores corresponden a estimaciones a partir de las categorías primaria incompleta, primaria completa, secundaria incompleta, secundaria completa, y superior.

b/ A partir de 1993, se amplió la cobertura geográfica de la encuesta hasta abarcar prácticamente la totalidad de la población urbana del país. Hasta 1992, la encuesta cubría alrededor de la mitad de dicha población, con la única excepción de 1991, año en que se realizó una encuesta de carácter nacional. Por lo tanto, las cifras de 1980 y 1990 se refieren solo a ocho ciudades principales.

c/ Cifras de la Oficina Nacional de Estadísticas, (ONE) de Cuba, a partir del Censo de Población y Viviendas 2002 y de la Encuesta Nacional de Ocupación 2006-2008.

d/ A partir de 1997 el diseño muestral de la encuesta no permite desglosar la información en zonas urbanas y rurales. Por lo tanto, las cifras corresponden al total nacional.

Fuente: Panorama social de América Latina 2010

5: Tasas de desempleo abierto, según sexo y número de años de instrucción, en zonas urbanas, 1990- 2009

País	Sexo	Años de instrucción									
		Total		0 a 5 años		6 a 9 años		10 a 12 años		13 y más años	
		1990	2009	1990	2009	1990	2009	1990	2009	1990	2009
Argentina b/ (Gran Buenos Aires)	Total	5,9	9,1	7,6	14,2	6,8	10,5	5,9	9,7	3,0	6,6
	Hombres	5,7	8,2	8,7	13,8	6,1	9,7	4,7	8,2	3,4	5,3
	Mujeres	6,4	10,4	5,7	14,9	8,5	12,0	7,4	11,9	2,5	7,7
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Total	9,4	…	7,1	…	9,3	…	13,1	…	8,1	…
	Hombres	9,6	…	9,0	…	8,2	…	12,5	…	7,9	…
	Mujeres	9,1	…	5,4	…	11,1	…	14,1	…	8,4	…
Brasil	Total	3,8	8,3	3,2	5,5	5,9	11,0	4,4	10,5	1,8	5,0
	Hombres	3,9	6,2	3,4	4,1	5,9	8,2	4,5	7,4	1,6	4,2
	Mujeres	3,5	11,1	2,5	7,7	5,9	15,1	4,4	13,7	2,1	5,6
Chile	Total	8,3	10,2	7,9	7,8	9,2	10,3	9,1	11,6	6,3	8,6
	Hombres	7,7	8,9	7,8	7,0	9,2	8,7	7,9	10,1	4,9	7,4
	Mujeres	9,6	12,2	8,3	9,5	9,5	13,3	11,5	13,8	8,0	10,0
Colombia	Total	7,2	12,1	4,4	8,4	9,8	13,4	12,6	16,2	7,3	11,5
	Hombres	4,8	9,4	2,9	6,3	6,8	10,3	8,4	13,0	6,0	10,1
	Mujeres	11,4	15,8	7,4	12,6	14,9	17,9	17,7	20,1	8,9	12,8
Costa Rica	Total	4,5	7,8	4,5	11,2	4,7	9,0	5,4	8,4	2,8	3,2
	Hombres	4,0	6,6	4,3	9,2	4,1	7,5	4,4	6,2	2,3	2,6
	Mujeres	5,8	9,9	5,2	16,2	6,3	12,3	6,9	11,4	3,6	3,8
Cuba c/	Total	5,4	…	…	…	…	…	…	…	…	…
	Hombres	3,6	…	…	…	…	…	…	…	…	…
	Mujeres	8,5	…	…	…	…	…	…	…	…	…
Ecuador	Total	6,1	6,5	2,6	2,9	4,8	5,6	10,3	8,7	6,1	8,5
	Hombres	4,2	5,2	3,0	2,3	3,3	4,4	6,8	7,2	4,2	7,1
	Mujeres	9,2	8,4	2,0	3,9	8,0	7,9	14,9	11,0	8,9	9,9

El Salvador	Total	…	7,4	…	6,4	…	6,9	…	10,2	…	6,5
	Hombres	…	9,1	…	9,0	…	8,7	…	11,5	…	6,0
	Mujeres	…	4,9	…	2,5	…	3,8	…	8,4	…	7,0
Guatemala	Total	2,1	…	1,1	…	3,7	…	6,4	…	2,1	…
	Hombres	1,7	…	0,9	…	3,2	…	5,6	…	2,1	…
	Mujeres	3,3	…	1,9	…	4,8	…	7,5	…	2,1	…
Honduras	Total	4,2	…	2,4	…	5,9	…	9,3	…	6,3	…
	Hombres	3,8	…	2,4	…	5,5	…	8,6	…	5,5	…
	Mujeres	5,3	…	2,4	…	6,9	…	10,1	…	7,6	…
México	Total	2,6	…	1,0	…	3,9	…	3,4	…	2,3	…
	Hombres	2,6	…	1,2	…	3,8	…	3,8	…	1,9	…
	Mujeres	2,7	…	0,4	…	4,1	…	2,5	…	3,2	…
Nicaragua	Total	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
	Hombres	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
	Mujeres	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
Panamá	Total	20,0	6,6	15,5	1,3	19,8	6,3	25,3	9,0	15,2	6,5
	Hombres	17,9	5,1	16,3	1,1	18,2	5,5	21,0	6,4	13,5	4,9
	Mujeres	22,8	8,9	14,1	1,7	22,4	8,0	30,4	13,2	16,8	8,0
Paraguay d/	Total	6,3	6,5	4,4	4,0	6,4	5,2	8,4	10,1	3,7	6,9
	Hombres	6,2	5,6	4,2	4,0	6,7	4,7	7,9	8,5	2,9	5,0
	Mujeres	6,5	7,9	4,7	4,0	6,0	6,1	9,1	12,7	4,8	8,7
Perú	Total	…	3,9	…	1,1	…	3,8	…	5,6	…	5,3
	Hombres	…	3,8	…	1,2	…	3,8	…	4,7	…	5,0
	Mujeres	…	4,1	…	1,1	…	4,0	…	7,0	…	5,8
República	Total	…	5,7	…	3,1	…	5,8	…	8,2	…	5,8
Dominicana	Hombres	…	4,1	…	2,2	…	4,5	…	5,6	…	4,8
	Mujeres	…	8,6	…	5,7	…	8,8	…	12,5	…	6,8
Uruguay	Total	8,9	7,3	5,6	5,4	10,2	8,5	10,0	8,1	5,9	4,5
	Hombres	7,3	5,2	5,6	3,4	8,4	5,6	7,5	5,9	4,4	3,9
	Mujeres	11,1	9,8	5,6	9,6	13,0	12,9	12,8	10,4	7,2	5,0
Venezuela e/	Total	10,2	…	9,7	…	12,1	…	9,3	…	6,1	…
(República	Hombres	11,2	…	11,4	…	12,9	…	9,7	…	5,6	…
Bolivariana de)	Mujeres	8,5	…	5,4	…	10,1	…	8,7	…	6,7	…

6: Tasa de participación de hombres y mujeres en la actividad económica, según tramos de edad, zonas urbanas, 1990 - 2009

(En porcentajes)

País	Año	Edad									
		Hombres					Mujeres				
		TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 49 años	50 años y más	TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 49 años	50 años y más
Argentina a/	1990	76	62	97	97	55	38	41	52	52	19
	1994	76	65	98	97	54	41	43	59	56	21
	1997	76	61	97	97	59	45	44	61	60	27
	1999	76	58	96	97	62	47	42	66	63	29
	2002	75	52	96	98	63	48	40	66	70	28
	2004	78	61	96	97	65	52	45	71	70	34
	2005	78	61	96	97	65	51	41	69	71	35
	2006	77	58	96	97	65	52	46	69	70	35
	2009	77	57	95	96	63	52	40	70	71	35
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1989 b/	73	47	90	97	64	47	35	57	61	34
	1994 b/	75	50	92	98	65	51	37	62	68	37
	1997	75	48	92	98	73	51	35	61	68	42
	1999	75	49	93	98	72	54	40	64	71	46
	2002	77	51	93	98	75	57	39	71	75	49
	2004	79	58	93	97	76	58	41	68	76	55
	2007	77	50	93	99	74	55	35	67	72	49
Brasil	1990	83	78	96	95	59	45	48	56	53	21
	1993	83	77	96	95	60	50	51	60	60	27
	1996	80	72	94	94	59	50	50	63	61	26
	1999	80	72	95	93	59	53	51	67	64	28
	2001	79	70	94	93	59	53	52	67	65	29
	2002	80	71	94	93	60	55	53	69	67	30
	2003	79	70	94	93	59	55	53	70	68	30
	2004	79	71	95	93	59	56	55	72	69	30
	2005	80	72	95	93	59	57	57	73	70	32
	2006	79	71	94	93	60	57	56	73	71	33
	2007	79	70	94	93	59	57	56	74	71	32
	2008	79	70	95	93	60	57	56	74	71	34
	2009	79	70	94	94	59	58	56	76	72	33
Chile	1990	72	47	94	95	56	35	29	47	46	20
	1994	75	49	94	96	62	38	32	50	50	23
	1996	74	44	95	96	62	39	29	53	51	23
	1998	75	44	93	97	64	41	30	57	54	25
	2000	73	39	92	96	64	42	28	58	57	26
	2003	73	40	92	96	64	45	31	60	59	29
	2006	73	43	92	96	66	45	31	64	61	31
	2009	71	42	91	95	63	44	31	66	61	29
Colombia	1991	81	62	97	97	69	48	44	63	56	22
	1994	79	58	96	97	65	48	43	65	59	21

	1997	78	55	96	97	65	50	42	68	63	24
	1999	79	59	96	96	64	55	48	73	69	27
	2002	80	61	96	96	66	57	51	74	71	31
	2003	80	62	96	97	67	58	51	75	72	33
	2004	79	60	96	96	67	56	48	73	71	33
	2005	78	58	96	96	65	56	46	73	71	33
	2008	77	54	95	96	65	55	43	73	71	34
	2009	79	58	96	97	67	58	46	76	75	37
Costa Rica	1990	78	62	96	95	61	39	39	53	49	14
	1994	76	59	94	96	57	40	35	54	52	17
	1997	77	60	96	96	58	42	33	61	54	21
	1999	79	61	95	96	64	45	40	58	58	23
	2002	77	57	97	97	61	46	37	63	60	25
	2004	78	59	96	97	62	45	35	61	61	23
	2005	78	56	97	98	67	48	39	65	63	27
	2006	78	57	96	96	66	48	40	66	64	27
	2007	78	61	96	96	66	49	42	68	63	28
	2008	76	56	96	97	64	50	42	72	65	28
	2009	75	54	95	96	62	49	39	70	65	30
Cuba c/	2000	71	48	91	94	50	44	28	63	67	20
	2001	71	45	90	94	51	44	26	63	65	20
	2002	69	40	90	93	50	47	23	61	66	24
	2003	68	38	89	93	50	46	25	61	66	25
	2004	68	38	88	93	50	43	25	60	66	21
	2005	68	38	88	93	49	42	27	60	65	21
	2006	67	38	88	92	49	43	29	61	66	20
	2007	67	41	88	93	48	44	33	63	67	21
	2008	68	42	88	93	49	44	33	64	67	21
Ecuador	1990	80	56	95	98	78	43	33	54	56	31
	1994	81	59	96	98	76	47	39	58	58	34
	1997	81	58	97	98	75	49	38	61	62	35
	1999	82	64	97	98	76	54	45	65	67	36
	2002	81	60	96	98	74	53	40	65	67	41
	2004	81	59	96	99	76	54	44	68	67	40
	2005	81	60	97	98	76	54	40	68	68	42
	2006	82	62	96	98	77	55	40	70	70	42
	2007	81	57	95	98	78	54	40	66	69	43
	2008	80	57	95	98	76	53	39	67	68	42
	2009	78	55	95	98	74	52	38	66	68	43
El Salvador	1995	78	61	95	96	68	49	36	65	69	34
	1997	75	54	95	97	66	49	33	65	68	34
	1999	75	58	93	94	63	52	38	68	69	37
	2001	75	57	93	95	64	51	35	68	70	36
	2004	74	55	92	95	61	51	36	67	69	35
	2009	76	53	94	96	66	52	35	68	70	39
Guatemala	1989	84	69	97	97	78	43	42	50	49	29
	1998	82	66	95	97	77	54	47	60	68	44
	2002	85	75	95	97	78	58	54	65	72	41
	2006	85	71	97	98	79	55	48	64	65	43
Honduras	1990	81	66	95	97	73	43	35	54	57	30
	1994	80	64	93	96	73	43	35	54	51	31
	1997	83	70	96	98	74	51	43	63	63	35

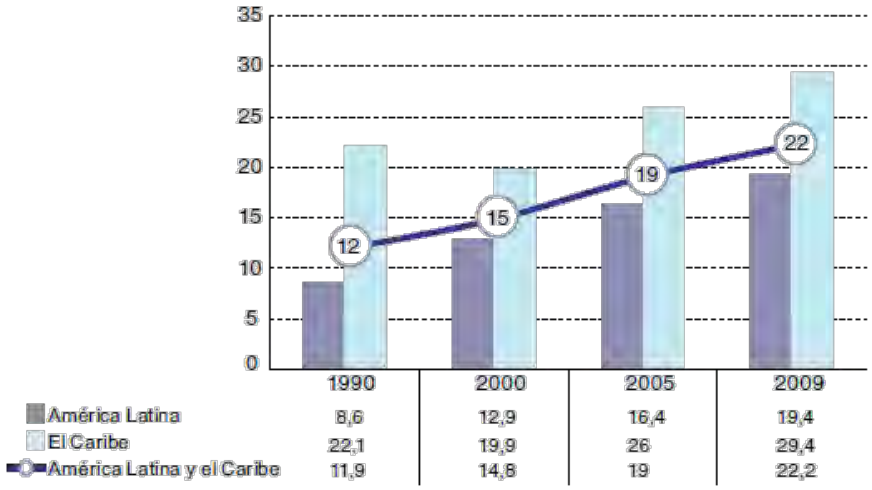
	1999	82	67	97	96	78	54	45	64	69	37
	2002	79	63	94	96	74	47	38	58	62	36
	2003	78	63	93	94	73	50	40	63	66	38
	2006	76	56	94	96	72	48	37	62	64	36
	2007	76	57	94	95	73	47	33	61	63	35
México	1989	76	57	94	94	67	33	30	44	38	18
	1994	80	63	96	95	68	37	33	48	46	21
	1996	79	60	96	95	67	40	34	49	50	24
	1998	79	61	94	95	70	42	38	50	50	27
	2000	81	61	96	95	70	42	34	51	53	26
	2002	79	59	95	96	70	45	36	55	57	29
	2004	80	61	97	97	69	47	37	58	60	30
	2005	80	60	96	97	69	47	36	59	60	33
	2006	81	61	96	97	71	51	40	62	64	36
	2008	79	60	96	97	68	48	38	60	62	32
Nicaragua	1993	71	50	86	89	66	44	26	57	62	32
	1998	81	66	95	95	74	51	36	66	67	38
	2001	83	72	96	95	73	52	40	62	68	39
	2005	79	64	94	94	73	50	38	62	70	37
Panamá	1991	72	52	95	96	48	48	39	66	65	20
	1994	77	59	97	97	54	49	40	66	66	21
	1997	78	60	96	97	59	50	40	66	69	26
	1999	77	61	97	96	58	50	42	67	68	26
	2002	77	58	97	96	59	51	39	71	69	26
	2004	78	60	96	97	62	51	39	69	70	29
	2005	78	58	97	97	61	51	39	67	70	30
	2006	77	55	96	97	60	50	37	67	68	31
	2007	76	57	96	97	58	50	36	71	70	30
	2008	79	61	97	98	64	51	37	69	70	33
	2009	79	59	97	97	65	52	37	69	69	35
Paraguay	1990 d/	84	69	97	99	75	50	51	63	58	27
	1994	86	75	98	98	71	53	53	62	62	32
	1996	86	78	98	97	73	58	54	65	69	40
	1999	83	68	97	95	73	54	46	65	66	39
	2001	81	68	95	96	70	57	51	72	67	40
	2004	83	69	96	97	74	59	51	74	72	43
	2005	81	65	96	97	70	59	50	72	71	46
	2007	81	66	94	97	73	56	45	72	72	40
	2008	83	67	97	98	74	57	50	68	67	44
	2009	83	71	96	96	73	58	54	70	70	42
Perú	1997	83	65	96	98	77	61	52	73	75	45
	1999	74	54	89	92	69	54	48	66	66	40
	2001	75	56	89	93	67	54	42	67	69	39
	2003	74	56	88	93	66	54	43	66	72	35
	2007	81	62	95	97	72	61	50	72	78	47
	2008	81	64	93	97	73	62	52	73	76	49
	2009	81	63	93	97	74	61	50	73	77	49
República Dominicana	2002	74	53	91	93	63	45	32	62	63	24
	2004	73	52	91	94	60	44	32	58	59	25
	2005	73	53	89	93	61	43	32	57	60	24
	2006	73	50	90	92	65	44	31	60	62	27

	2007	72	50	89	92	63	43	30	59	60	25
	2008	75	55	90	92	64	43	31	56	61	27
	2009	73	48	90	93	65	43	28	57	60	26
Uruguay	1990	75	68	98	97	54	44	47	69	64	21
	1994	75	72	97	97	52	47	52	74	70	23
	1997	73	71	96	97	49	47	51	74	71	23
	1999	73	67	96	97	50	50	50	74	74	26
	2002	72	63	96	96	51	50	47	76	76	28
	2004	71	61	96	97	51	49	44	75	75	29
	2005	71	60	95	96	50	50	46	76	77	29
	2007	75	63	96	97	57	54	46	77	77	35
	2008	74	61	95	96	58	55	46	79	79	36
	2009	75	61	95	97	59	55	46	80	79	36
Venezuela (República Bolivariana de)	1990	78	55	93	96	71	38	25	51	52	21
	1994	78	57	94	97	68	37	25	52	52	20

a/ Gran Buenos Aires.
b/ Ocho ciudades capitales de departamento y El Alto.
c/ Oficina Nacional de Estadística (ONE) de Cuba, sobre la base de tabulaciones de la Encuesta Nacional de Ocupación.
d/ Área metropolitana de Asunción.

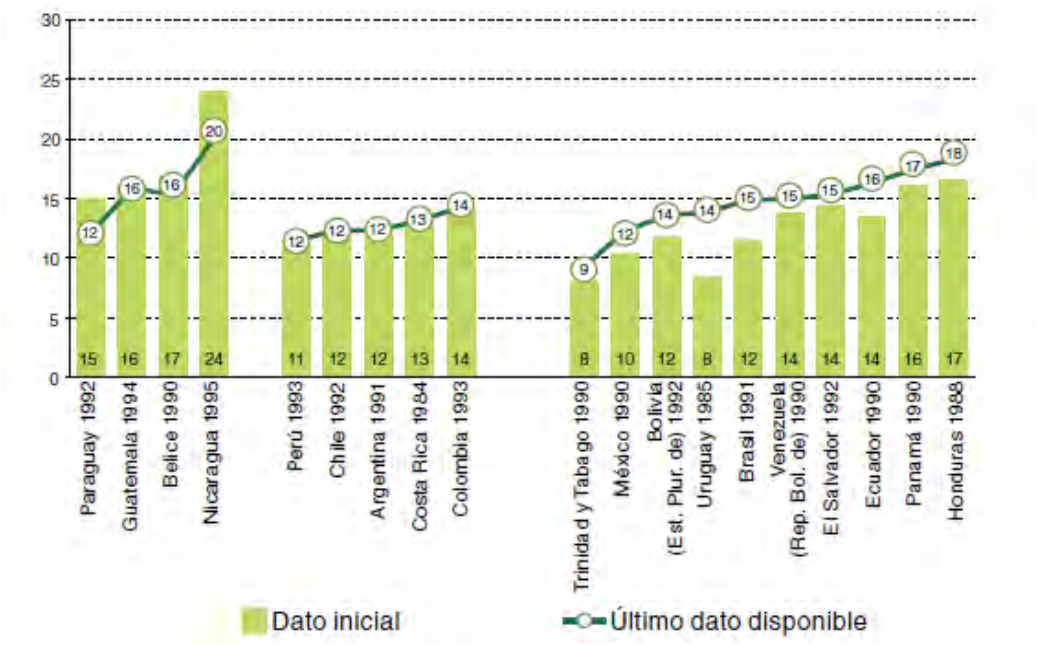
Fuente: Panorama social de América Latina 2010

8: América Latina y el Caribe: evolución de los puestos ocupados por mujeres en los Parlamentos nacionales



Fuente: Naciones Unidas, Base de datos de indicadores de los Objetivos de Desarrollo del Milenio [en línea] http://millenniumindicators.un.org, 2009.

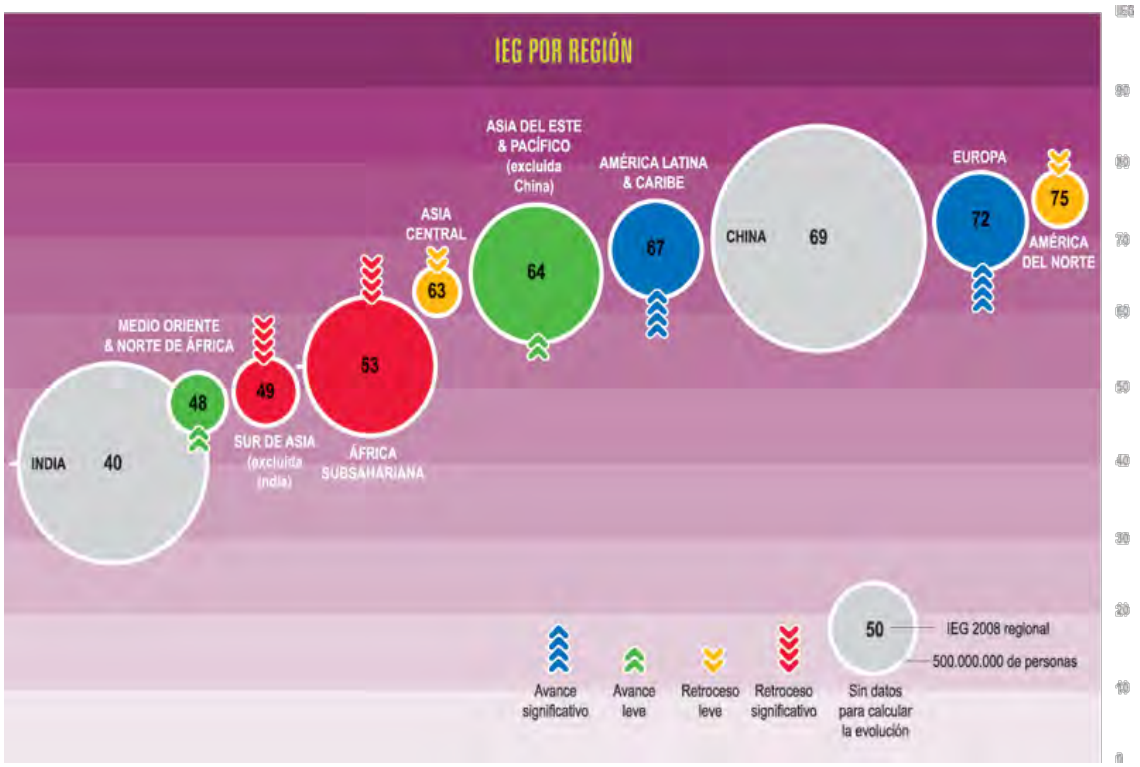
9. América Latina y el Caribe (19 países): evolución de la maternidad de mujeres adolescentes De 15 a 19 años en un período aproximado de 10 años

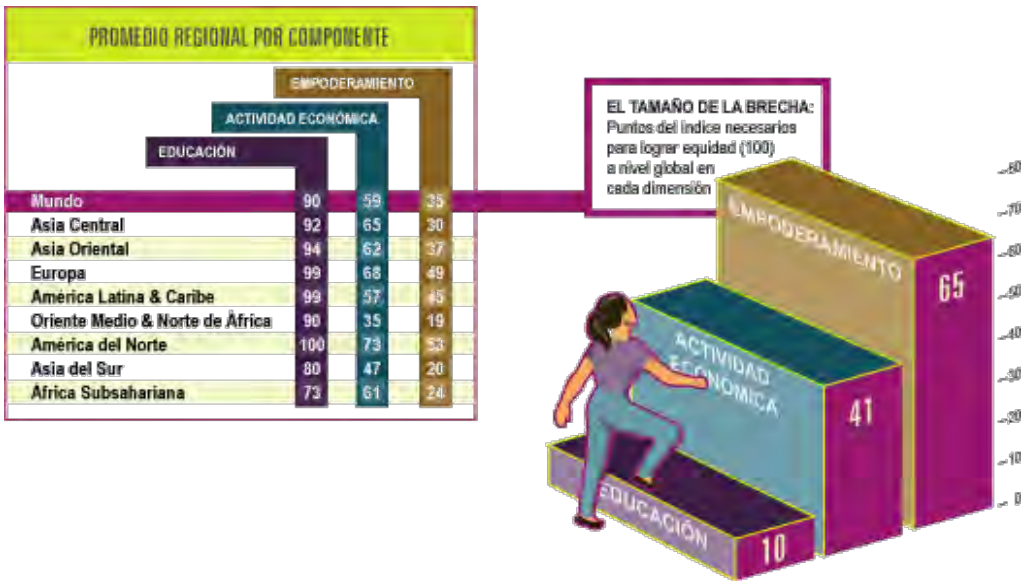


Fuente: Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de información consignada en el Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe [en línea] www.cepal.org/oig.

Los últimos datos disponibles corresponden a: Argentina, 2001; Belice, 2000; Brasil, 2000; Chile 2002; Colombia, 2004-2005; Costa Rica, 2000; Ecuador, 2001; El Salvador, 2007; Estado Plurinacional de Bolivia, 2001; Guatemala, 2002; Honduras, 2001; México, 2000; Nicaragua, 2005; Panamá, 2001; Paraguay, 2002; Perú, 2007; República Bolivariana de Venezuela, 2001; Trinidad y Tobago, 2000; Uruguay, 1995.

Cuadro 10: Resultados del Índice de Equidad de Género 2008 (IEG)





Fuente: Organización Internacional Social Watch

ANEXO V

LUCES Y SOMBRAS EN LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS ÚLTIMOS 15 AÑOS

PRIGEPP

FUENTES:

*Informe **¿Qué Estado para qué Igualdad?,** presentado en la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Brasilia, 13 a 16 de julio de 2010). **División de Asuntos de Género, CEPAL**.*

Gloria Bonder (Coord.) y María Arboleda (2009): El liderazgo político de las mujeres en América Latina: un proceso en construcción. Mapa de iniciativas y actores/as. PNUD

Legislación e institucionalización

- **En la última década se registran menos innovaciones jurídicas y legales en comparación con los primeros diez años posteriores a la Conferencia de Beijing (1995),** caracterizada por un intenso proceso de formulación de leyes orientadas a garantizar la igualdad entre varones y mujeres.

PRIGEPP

- **Los avances en el reconocimiento jurídico de los derechos de las mujeres enfrentan numerosas dificultades de implementación** y una marcada debilidad en el acceso efectivo por parte de las mujeres a la igualdad de derechos que pretenden garantizar las constituciones, las leyes y los instrumentos internacionales.

- **Varios países han incluido en sus constituciones normas que van más allá del principio de igualdad y establecen la necesidad de paridad entre hombres y mujeres** (Ecuador, el Estado Plurinacional de Bolivia, la República Bolivariana de Venezuela y la República Dominicana).

Legislación e institucionalización

- **Algunos países abordaron leyes nacionales que apuntaban a la igualdad de derechos en todas las esferas** (México, con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y, en menor medida, Nicaragua, el Perú y Uruguay).
- **Construcción y fortalecimiento de los mecanismos gubernamentales para el diseño de planes y programas para la igualdad de género** con énfasis en el sector social y, en el ámbito de la legislación en especial en violencia doméstica y derechos humanos de las mujeres.
- Aprobación de una tercera generación de leyes orientadas a encarar la violencia contra las mujeres más allá del ámbito doméstico y a asegurar su derecho a una vida libre de violencia.(Colombia, Costa Rica, México y la República Bolivariana de Venezuela).
- En algunos países se aprobaron **leyes o políticas integrales en materia de salud sexual y reproductiva. Se destaca el caso de Uruguay y el de los siguientes países:**

ARGENTINA: Ley Nacional Nº 25.673/02 y Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable. Ministerio de Salud.
BOLIVIA: Programa WARMI II: Construyendo puentes entre la comunidad y los servicios de salud, con un enfoque de género e interculturalidad.
CHILE: Programa de Anticoncepción de Emergencia. Guías clínicas y normas técnicas sobre regulación de la fertilidad. Ministerio de Salud.
CUBA: Programa Nacional de Educación Sexual. Proyecto "Educación Formal para una Conducta Sexual Responsable" en adolescentes y jóvenes. Ministerio de Educación.
COLOMBIA: Programa de Atención a Padres y Madres Adolescentes (PAMA). Asociación Pro-Bienestar de la Familia Colombiana (PROFAMILIA).
COSTA RICA: Ley de Paternidad Responsable.
PARAGUAY: Educación sexual para jóvenes varones y mujeres del área rural

PARTICIPACION POLITICA

- Los últimos 15 años han sido importantes en el **acceso de las mujeres a la toma de decisiones políticas y en la formulación e implementación de políticas públicas.**
- **Su participación política** se ha incrementado notablemente; **es una de las más significativas del mundo** (CEPAL, 2010b) a pesar de tener sólo un promedio del **22,1% en 2010**.
- Su presencia en las legislaturas ha aumentado en casi todos los países de la Región, ello se debe en gran medida a la acción afirmativa —, en particular, a las **leyes de cuotas**.

Participación en el Poder Ejecutivo

- En la mayoría de los países de la región es inferior a la de los varones:

- Participación de las mujeres en los gobiernos locales: el porcentaje medio de alcaldesas electas se elevó del 5,1% al 7,8% entre 1998 y 2009, lo que significa un aumento leve durante la década y muestra un panorama poco alentador.

Acceso de las mujeres a la educación

- En la Región se alcanzó la paridad en niveles primarios y secundarios (aunque persisten brechas de género en áreas y poblaciones específicas).

- La proporción de mujeres entre los graduados universitarios alcanzan un poco más del 60%.

- Sobrerrepresentación de las estudiantes en carreras relacionadas con: las ciencias sociales, las humanidades y las artes, la salud y el bienestar y, sobre todo, la educación, lo que prueba que aún existen marcadas diferencias de género en la educación terciaria.

- Subrepresentación femenina en carreras relacionadas con: ingeniería, manufactura y construcción, y agricultura.

Niveles educacionales de niñas, adolescentes y jóvenes

• En la mayoría de los países, las mujeres igualan o superan las tasas de matriculación masculina, especialmente en la educación secundaria y terciaria.

• Respecto a la relación entre niñas y niños en el nivel primario, la mayoría de los países ha alcanzado la meta de equidad o se encuentra muy cerca de hacerlo (excepto Guatemala, Granada y República Dominicana).

• Para los niveles secundario y terciario se puede observar que en el primero la relación entre las tasas netas de matrícula favorece a las niñas, excepto en Anguila, Guatemala y Perú, donde aún existe una brecha entre la cobertura educacional de niños y niñas.

• En el caso de la educación superior (aunque la información disponible es bastante escasa para este nivel), se advierte que México aún no alcanza la meta, pero Brasil, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Jamaica, Trinidad y Tobago, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela muestran una relación altamente favorable para las jóvenes.

Trabajo

- Creciente tasa de participación económica de las mujeres (en las zonas rurales pasó del 42% al 52% entre 1990 y 2008, mientras que la PEA de los hombres no registró aumentos y se sitúa en torno al 78%).

- El grado de crecimiento de la PEA femenina presenta diferencias:

  - entre países

  - en cada país, según el grupo etáreo, el nivel educativo y el sector socioeconómico de la población

- Las magnitudes de la PEA femenina oscilan en un rango que va desde un 44% en Cuba hasta un 57% en el Brasil, en tanto que la tasa masculina varía entre un 67% en Cuba y un 85% en Guatemala (CEPAL, 2010b).

Trabajo

BRECHAS SALARIALES

- En todos los países, el mayor nivel educativo no se refleja en la reducción de las brechas salariales. Las mujeres con menor educación perciben (a nivel regional) el equivalente a un 68% del ingreso masculino.
- Las que poseen un nivel educativo mayor (de 13 años o más) reciben sólo un 69%.
- En los tramos educativos medios las mujeres alcanzan la mejor condición y ésta es solo de un 72% con respecto al ingreso masculino.

DOBLE O TRIPLE JORNADA DE TRABAJO

- La sobrecarga de horas de trabajo de las mujeres no se ha modificado con el aumento de su participación laboral:
- Aun cuando viva con una pareja, los estudios demuestran que, en general, los varones no asumen tareas domésticas y de cuidado de personas dependientes.
- No existe una red pública y accesible de servicios que se ocupe de algunas de esas tareas.
- Sólo acceden a ellas quienes estén en condiciones de solventar la contratación de esos servicios; pero aún en ese caso, la responsabilidad doméstica y de cuidado sigue cayendo sobre las mujeres

Trabajo

DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS:

- Avances en la conquista del trabajo asalariado (limitados por las características del desarrollo en la región) y en la protección de la maternidad como condición básica para su inserción en el mundo laboral.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL:

- Los cambios en el mercado laboral, han sido pocos y lentos, persiste una concentración de las personas en ocupaciones caracterizadas como "masculinas" o "femeninas".
- Las mujeres predominan entre los trabajadores de los servicios de educación y salud, los servicios a las personas y el comercio (entre 1994 y 2008, más del 40% de las mujeres estaban ocupadas en los servicios sociales, comunales y personales).
- Casi la mitad de las que realizan trabajos remunerados lo hace en el sector de los servicios.

Trabajo

Desempleo

- Las diferencias en las tasas de desempleo han ido en aumento.
- En 1990 esta diferencia, era de 1,6 % más para las mujeres y en 2008 se había incrementado a 2,6 %.

Participación en puestos de decisión

- Del total de personas ocupadas que se desempeñan en puestos directivos o como funcionarios públicos superiores (4,7%), las mujeres representan el 1,7% y los varones el 3%.
- Sólo un 3,9% del total de las mujeres ocupadas llega a puestos directivos, en comparación con el 5,2% de los varones.

Trabajo

- La **apertura comercial y los flujos de la inversión extranjera** han abierto oportunidades de empleo para las mujeres.
- Sin embargo, ha sido principalmente **en condiciones precarias y las oportunidades pueden no ser sostenibles en el mediano y largo plazo**.
- Entre 2002-2006 ellas representaban entre el **40% y el 80% de la fuerza de trabajo total ocupada en las empresas maquiladoras**, especialmente en la rama textil y de confección – en Costa Rica, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua y la República Dominicana.
- **Sólo el 0,4% de las mujeres que trabajan en la maquila ocupan puestos de dirección** (frente al 1,6% de los varones. El 34% son empleadas administrativas o realizan tareas calificadas (en comparación con el 43% de los hombres) (*Brown y Domínguez, 2007, citado por Giosa y Rodríguez, 2010*)

Las mujeres de sectores como la maquila, la agroexportación y el turismo podrían ser calificadas como "ganadoras débiles" (Kabeer, 2000) de la globalización, ya que, al incorporarse al mercado laboral, ganan o tienden a ganar autonomía, poder de decisión y capacidad de elegir, pero todavía siguen desempeñándose en empleos precarios.

Trabajo

- La brecha de ingresos salariales entre varones y mujeres ha ido disminuyendo: mientras en 1990 las mujeres ganaban el equivalente al 69% del ingreso de los varones, en 2008 la brecha se ha reducido 10%, es decir que **las mujeres ganan hoy el equivalente al 79% del ingreso de los hombres** (CEPAL, 2009d)

- En 2008, las mujeres representaban un 41% del total de trabajadores independientes del área urbana y un 33,1% del área rural.

- Ellas constituyen una **notable mayoría (80%) entre los trabajadores por cuenta propia** que, a su vez, representan más del 80% de los trabajadores/as independientes.

Derechos y servicios

- Los derechos a la propiedad por parte de las mujeres son independientes de la relación conyugal en varios países, como el Brasil, Costa Rica, el Estado Plurinacional de Bolivia y Nicaragua.

- Algunos, como El Salvador, reconocen la "titulación conjunta y obligatoria de la pareja" y otros la toman como opción, lo que, en general, no favorece el acceso de las mujeres a la propiedad.

- En cuanto a la herencia, los códigos civiles han incorporado normas igualitarias que abren camino a los derechos de las hijas a los legados.

- La oferta de servicios públicos de cuidado infantil es deficiente, aunque algunos países cuentan con cierta cobertura diferenciada según el grupo etáreo u orientada a determinados segmentos de la población.

Protección social

- Las instituciones de protección social se configuraron en la región principalmente en torno a la relación salarial y se orientaron a proteger al trabajador formal y a su familia contra riesgos de enfermedad, desempleo y vejez y en caso de eventos vitales como el nacimiento y la muerte (CEPAL, 2006).
- A través de ellos, las esposas y familias pueden acceder a beneficios como previsión, salud y vivienda.
- En ese modelo, las mujeres no son sujetos autónomos de derecho, salvo que cuenten con un empleo formal.

PRIGEPP

Pobreza

- La caída global de la **pobreza regional ha sido paralela al aumento del índice de feminización de la pobreza y la indigencia**
- Pese a la reducción de la pobreza, en la mayoría de los países, ha habido un aumento marcado de la proporción de mujeres en las familias indigentes.
- La modalidad de intervención más extendida desde mediados de los 90 han sido los **programas de transferencias condicionadas**.
- Al menos 17 gobiernos implementan este tipo de programas, cuya característica distintiva es la **transferencia periódica de dinero a las familias, a condición de que cumplan con determinadas obligaciones, como la asistencia escolar o los controles periódicos de salud de los niños y las niñas.**

Panorama social de América Latina referencia: *Estos programas alcanzan en la actualidad al 17% de la población de América Latina y el Caribe (CEPAL,2009d).*

PRIGEPP

Pobreza

- La pobreza afecta, en mayor medida, a las mujeres que a los varones y la mayoría de los países de la región presenta un índice de feminidad superior a 100.

- Los datos para 2008 muestran que hay más mujeres que varones en situación de pobreza e indigencia, incluso tras haber aumentado en 7 y 12%, respectivamente, la distancia con relación a los años 90.

- La proporción de hogares encabezados por una mujer que se encuentran en situación de pobreza o indigencia monetaria también ha aumentado de manera significativa.

Es preciso subrayar el aumento del índice de feminidad de las poblaciones pobres o indigentes durante el período del auge de crecimiento (2004-2008) registrado en la región (CEPAL, 2010b). Si bien su disminución podría estar vinculada, en cierta medida, a la redistribución de los frutos del crecimiento - por lo menos los salarios reales se incrementaron un 1,5% anual (CEPAL 2010a)—, esta redistribución no fue suficiente para volver a los niveles de 1990.

Violencia

• Las manifestaciones de violencia física, psicológica y sexual contra las mujeres por parte de su cónyuge o pareja muestran una **alta prevalencia en América Latina**.

• La mayoría no se refleja en las estadísticas, ya que **las mujeres que las denuncian o recurren a los servicios disponibles para su atención constituyen un porcentaje menor**. Por ello, las estadísticas basadas en registros administrativos provenientes de la policía, las instancias judiciales, los sistemas de salud y las organizaciones no gubernamentales, entre otros, podrían captar sólo una parte de la población femenina agredida, **desconociéndose la magnitud real de mujeres agredidas.**

• Para su estimación **se requieren estudios basados en muestras probabilísticas representativas.**

• **Medir la prevalencia de la violencia es un problema difícil de abordar a través de encuestas**, debido a la carga de emotividad y sensibilidad que tiene este tema para las mujeres maltratadas y a la necesidad de asegurarles condiciones adecuadas y confiables.

• Los **procedimientos para recabar información deben responder a protocolos especializados y estar a cargo de personal ampliamente entrenado y calificado** (OMS, 2001).

Violencia

• En América Latina aún son incipientes los estudios basados en encuestas representativas que permitan caracterizar adecuadamente las situaciones y los contextos en que se manifiesta la violencia doméstica y de pareja.

•Las encuestas de demografía y salud, diseñadas principalmente para conocer las condiciones de salud de las mujeres en edad fértil (15 a 49 años) se han convertido en la fuente de información más utilizada para captar la magnitud de este fenómeno, ya que proveen un marco de entrevista más seguro y confiable, en el que el tema de la violencia puede ser abordado junto con otros de carácter confidencial como los relacionados con la salud reproductiva.

Los logros señalados presentan limitaciones e incluso pueden revertirse debido a la estructura del mercado de trabajo, a las condiciones laborales, a la sobre exigencia para las mujeres del trabajo no remunerado , a cambios políticos y a la incidencia en las políticas de igualdad de género de instituciones religiosas .

6. Bibliografía y recursos adicionales

En español:

Amorós, Celia (1997), *Tiempo de feminismo*, Cátedra, colección Feminismos, Madrid.

Arendt Hannah (2002). *La vida del espíritu.* Paidós, Buenos Aires

De Barbieri, Teresita (1992). "Sobre la categoría de género: una introducción teórica-metodológica, en Fin de Siglo. Género y cambio civilizatorio. Ediciones de las mujeres, 17, ISIS, Santiago de Chile.

Equipo Maíz (2001). El ABC de género, Asociación Equipo Maíz, San Salvador

Galvis, Ligia (2005), Comprensión de los derechos humanos. Una visión para el siglo XXI, Ediciones Aurora, Bogotá.

Incháustegui T. y Y. Ugalde (2007), *Guía metodológica para institucionalizar la perspectiva de género en la administración pública del estado de Hidalgo*, Instituto Hidalguense de las Mujeres.

Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Guía básica. Unidad de Igualdad de Género. Andalucía, 2003.

Fraser, Nancy (2006): "La justicia social en la era política de la identidad: Redistribución, reconocimiento y participación", en Nancy Fraser y Axel Honneth, ¿Redistribución o reconocimiento? Un debate político-filosófico, trad. Pablo Manzano (Madrid: Ediciones Morata, 2006).

García Prince, Evangelina (2009): "Derechos Humanos: Enfoque estratégico indispensable en las políticas públicas de Igualdad y en el ejercicio de la ciudadanía". Ponencia presentada en el XX Feminario 2009, Los derechos de las Mujeres son Derechos Humanos. Córdoba. España

Gomáriz, Enrique (1992). "Los estudios de género y sus fuentes epistemológicas: periodización y perspectivas" en Fin de Siglo. Género y cambio civilizatorio. Ediciones de las mujeres, 17, ISIS, Santiago de Chile.

Grupo Consultivo En Género (1996). "Vocabulario referido a género". Plan de Acción Forestal para Guatemala. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación. Guatemala. Fuente: http://www.fao.org

Inmujeres – México (2008): Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100974.pdf

Lamas, Marta (comp.) (1996). “El género: la construcción cultural de la diferencia sexual” UNAM, México

Scott, Joan W (1990). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en Amelany y Nash (eds.), Historia de género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea, Ed. Alfons el Magnanim, Valencia

Unión Mundial para la Naturaleza y Fundación Arias para la Paz (1999). “Develando el Género. Elementos conceptuales básicos para entender la equidad.” Serie Hacia la Equidad. San José, C.R.: Unión Mundial para la Naturaleza y Fundación Arias para la Paz.

Valdes, Teresa y Gomáriz, Enrique (1995). Mujeres Latinoamericanas en cifras (20 volúmenes) FLACSO, Santiago de Chile.

Williams, Suzanne, et al (1997. “Manual de capacitación en Género de Oxfam”. Lima: OXFAM-Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.

En inglés:

Buvinic, Mayra (1994).” Women’s Situation in Latin America and the Caribbean: Recent Trends and Implications for Public Policy”. Centro Woodrow Wilson citado en: Women in the Americas: Bridging the Gender Gap IDB.

Elson, Diane, Evers, Barbara and Gideon, Jasmine (1997). “Gender Aware Country Economic Reports: Working Paper Number 1 Concepts and Sources. DAC/WID Task Force on Gender Guidelines for Programme Aid and Other Forms of Economic Policy Related Assistance.

Hill, A. and King, E. (1995). “Women’s Education and Economic Well-being,” Feminist Economics, Vol. 1, N°. 2 citado en: DAC/WID Task Force on Gender Guidelines for Programme Aid and Other Forms of Economic Policy Related Assistance.

Parker, Rani (1996): “Gender relations analysis: A guide for trainers” Ed. Save The Children, USA.

Seager, Joni(1997). “The State of Women in the World Atlas,” Londres: Grupo Penguin.

Stephan Klasen (1999) “Policy Research Report on Gender and Development,” Documento de Estudio #7.

Tibaijuka, A. (1994). “The Cost of Differential Gender Roles in African Agriculture: A Case Study of Smallholder Banana-Coffee Farms in the Kagera Region, Tanzania.”
Journal of Agricultural Economics, Vol. 45. No. 1. citado en: DAC/WID Task Force on GenderGuidelines for Programme Aid and Other Forms of Economic Policy Related Assistance.

United Nations Development Program. (1995). Human Development Index: 1995, NuevaYork: PNUD

WISTAT, versión 4; CEPAL (1998), Tabla 39; ILO
Website: http://www.laboursta.ilo.org

MÓDULO 2

EL ENFOQUE DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN ACCIÓN

Recursos conceptuales y marcos metodológicos para la integración del enfoque de género en políticas, programas y proyectos

Sinopsis

En este Módulo abordaremos los conceptos, estrategias y marcos metodológicos más difundidos para la integración del enfoque de equidad de género en el ciclo de políticas y proyectos. Asimismo, nos referiremos a las condiciones facilitadoras, obstáculos y pasos necesarios para llevar adelante un análisis de género en el nivel micro y macro.

1. Distinciones conceptuales

Antes de interiorizarnos en los marcos metodológicos mencionados, recomendamos acceder al Anexo I del presente módulo. Allí encontrarán una serie de conceptos básicos para esta tarea. Diferenciar sus fundamentos y alcances permite orientar el curso de acción y prever los resultados.

2. La integración o transversalización del enfoque de género en políticas, programas y proyectos: potencialidades y desafíos para su concreción[17]

Entre las décadas del 70 y 80 la tendencia dominante en materia de políticas orientadas a revertir las desigualdades entre mujeres y varones pasaba por demandar la integración de ellas en los planes y programas de desarrollo. En un primer momento, estas políticas estuvieron inspiradas en el enfoque de Mujer *y* Desarrollo (WAD); luego en el de Mujer *en el* Desarrollo (WID) y por último en la perspectiva de Género y Desarrollo (GAD).

Durante los 90 y bajo el influjo del Plan de Acción promulgado en la Conferencia Mundial de la Mujer de Naciones Unidas, realizada en Beijing, el énfasis se desplazó

[17] Este apartado está basado en Bonder, Gloria (2002): Mainstreaming: Avatares de una estrategia de incorporación de la equidad de género en las políticas públicas. PRIGEPP – FLACSO. Buenos Aires-Argentina.

hacia una nueva concepción estratégica: la así llamada transversalización o en algunos casos **institucionalización de la perspectiva de género** (volveremos sobre este tema más adelante). La misma indica la necesidad de integrar los principios de igualdad/equidad de género a lo largo de todas las fases de formulación de políticas, programas y proyectos institucionales: desde la planificación hasta la gestión, el monitoreo y la evaluación de los procesos y resultados.

El cambio de orientación se relacionó, entre otros aspectos, con el reconocimiento de que las instituciones, y en particular las estatales, están basadas y operan históricamente en el marco de un **orden de género que reproduce desigualdades en desmedro de las mujeres.**

Por ejemplo, al ubicarlas en trabajos estereotipados y peor pagos o de menor jerarquía, al desarrollar políticas y programas sociales dedicados exclusivamente a atender su rol reproductivo, o a su papel como proveedoras o consumidoras de servicios comunitarios, o responsables de la salud y la educación de sus familias, o trabajadoras rurales de baja calificación, etc.

Esta constatación hizo evidente que, sin transformar a las instituciones y el modo en que éstas representan los intereses y los aportes femeninos, la meta de la igualdad de género no podía lograrse[18] (Goetz, 1995).

Teresa Rees[19] (1998) propone una clasificación de las concepciones y/o estrategias que con más frecuencia han sido utilizadas en la búsqueda de la incorporación del principio de equidad de género en el campo de las políticas públicas. Estas son:

- el tratamiento igualitario
- la acción positiva
- el "mainstreaming"(transversalización)

El **tratamiento igualitario** supone que "ningún individuo debe tener menores oportunidades o derechos humanos que cualquier otro"[20], por lo cual es un componente esencial de toda política de igualdad de oportunidades.

Rees califica esta perspectiva como débil porque se concentra exclusivamente en los **derechos formales** de las mujeres especialmente como trabajadoras y no aborda muchas de las causas estructurales de la desigualdad de género. Especialmente aquellas más sutiles que se "filtran" a través de los "contratos o relaciones informales" entre mujeres y varones en diferentes ámbitos.

---

[18] Anne Marie Goetz (1995): "Institutionalizing Women's Interests and Accountability to WID", IDS Bulletin, Vo. 26, Nº7.

[19] Teresa Rees (2000): "Mainstreaming Gender Equality in Science in the European Union: The 'ETAN Report', paper preparado para el Mainstreaming Gender in European Public Policy Workshop, University of Wisconsin-Madison.

[20] T. Rees, op.cit.

Las **acciones positivas**, por su parte, implican un cambio importante. Partiendo de la igualdad *de acceso*, habilitan condiciones para una igualdad *de resultados.* Son medidas específicas tomadas en beneficio de las mujeres a fin de superar su desigual estatus social, económico y político en la sociedad patriarcal y reposicionarlas como ciudadanas en pleno derecho y actoras estratégicas.

En su máxima expresión estas medidas toman la forma de una "discriminación positiva", que procura incrementar la participación de las mujeres y/o de cualquier otro grupo discriminado hasta alcanzar la paridad. El ejemplo más claro lo constituyen las "cuotas", que reglamentan la proporcionalidad de género en la actuación de las mujeres y varones en el mundo de la política o el trabajo.

Generalmente este enfoque va acompañado de la creación de una unidad organizativa específica y de programas que respaldan e impulsan su concreción.

Ahora bien, para Rees, el **mainstreaming de género** exige mecanismos y cambios estructurales que garanticen la participación femenina. Ello es imprescindible para que se cumpla una **transversalidad sistemática** de la igualdad entre los géneros en el conjunto de las instituciones y políticas gubernamentales.

El *mainstreaming* de género, traducido al español como integración o transversalización, se plasma explícitamente en la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Beijing en 1995.

Allí se demanda a los gobiernos y otros actores implementar acciones concretas y permanentes de integración de la equidad de género en todas las políticas y programas, lo cual implica que antes de tomar cualquier decisión que afecta al conjunto de la sociedad se debe realizar un análisis de sus posibles efectos, tanto positivos como negativos, en mujeres y varones de los distintos grupos sociales.

Con ello se intenta que la atención sobre la igualdad de las mujeres no sea un tema específico que dé lugar a políticas focalizadas en un grupo considerado minoritario o vulnerable, ni un agregado, generalmente periférico, en las políticas existentes.

Desde ese momento se han elaborado distintas caracterizaciones de *mainstreaming* que si bien comparten la creencia en el carácter progresivo de este enfoque difieren en la interpretación de las desigualdades de género y en las acciones que debieran realizarse para revertirlas y en las metas a las cuales apunta.

En el Anexo II encontrarán un cuadro con algunas de las definiciones más difundidas.

2.1 Condiciones facilitadoras

Veamos ahora qué condiciones han facilitado, en algunos contextos, la aceptación de la estrategia del *mainstreaming* (Lombardo, 2003)[21]:

1. Un cambio en el concepto de igualdad de género, que incluye no solamente igualdad *de jure* sino también *de facto*. Esta última requiere la adopción de diversas medidas, desde la igualdad de oportunidades a las acciones positivas:

- No se centra en los "problemas" de las mujeres. Requiere tomar en cuenta las relaciones entre mujeres y varones y el papel que cada género desempeña en la sociedad y cómo incide en las oportunidades y el estilo de vida de cada uno.
- Al basarse en una noción más amplia de igualdad, su enfoque es más comprehensivo, abarca los fundamentos del sistema patriarcal, las causas múltiples e interrelacionadas de la desigualdad entre los géneros en distintos sectores (familia, trabajo remunerado, política, sexualidad, cultura, violencia).

2. La perspectiva de género se propone transformar la agenda política hegemónica. Esto significa incidir en los/as actores/as y concepciones dominantes de la sociedad, es decir en la toma de decisiones relacionadas con la política y en los recursos que se les asignan a cada sector desde educación, salud, comercio, migraciones, transporte.[22]

3. Se exigen pruebas de que los objetivos de igualdad de género y las políticas que afectan especialmente a las mujeres (como las sociales) hayan tenido prioridad sobre otras metas importantes (en términos de recursos financieros y humanos, tipo de medidas adoptadas, etc.).

4. Se considera indispensable un cambio en la cultura institucional y organizativa. Para ello tres aspectos deben ser afectados: a) el proceso político; b) los mecanismos políticos; c) los actores políticos.

¿Qué condiciones se requieren para asegurar los cambios en las organizaciones que deciden adoptar este enfoque*?*

1. Una *cooperación horizontal* o entre todos los ámbitos, departamentos y niveles políticos (nacional, regional y local). La coordinación interdepartamental suele enfrentar obstáculos como la parcelación característica de la estructura burocrática de las instituciones, la falta de costumbre de trabajar en equipo y de forma coordinada, y el carácter jerárquico de la cultura de trabajo prevaleciente. Por el contrario **la transversalidad requiere que todas las personas participen horizontalmente.**

[21] Lombardo, Emanuela: El mainstreaming de género en la Unión Europea. Universidad Complutense de Madrid. Publicado en Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, vol. 10-15, Mayo-Diciembre 2003, pp. 6-11

2. **El uso de *herramientas y técnicas* adecuadas para integrar la dimensión de género en todas las políticas, hacer un seguimiento y evaluar estas últimas con indicadores apropiados**. El relevamiento de datos estadísticos desagregados por género y la realización de encuestas, pronósticos o análisis de coste-beneficio desde una perspectiva de género, permiten trazar con mayor precisión la situación socioeconómica de ambos sexos y ofrecen información sobre el impacto que puedan tener las decisiones políticas en las condiciones de vida de mujeres y hombres.

3. Los **métodos de evaluación del impacto de género** permiten analizar *ex ante* las consecuencias que una determinada política podría tener para la igualdad de género, con el fin de poder prevenir los efectos negativos antes de que se tome la decisión. El análisis desde la perspectiva de género contribuye a reconocer si las necesidades de las mujeres y los varones se tienen igualmente en cuenta y son parte de los objetivos, metas y actividades de la propuesta.

4. **Un cambio en los actores que participan en el proceso político**. Debieran participar no solamente los actores habituales en las instituciones, sino también los profesionales formados en el campo de igualdad de género y los organismos en este campo a nivel nacional, regional y local). También la sociedad civil (organizaciones no gubernamentales, grupos de interés, asociaciones, movimientos sociales y representantes de trabajadores/as y empresarios/as).

En cuanto a la puesta en práctica, las evaluaciones demuestran que la transversalización de género requiere la apertura de nuevos canales de consulta y de cooperación con actores de la sociedad civil, y el reforzamiento de las redes y espacios existentes.

Conforme a las recomendaciones de los expertos del Consejo de Europa, una correcta aplicación del *mainstreaming* de género demanda el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Un **concepto más amplio** de igualdad de género
- La **incorporación de esta perspectiva** en la agenda política dominante
- La **participación equilibrada de las mujeres** en los procesos de toma de decisiones
- **Prioridad asignada a las políticas de género** y a las que tienen especial relevancia para las mujeres
- Un **cambio de las estructuras institucional y organizativa** que afectan los procesos políticos, los mecanismos, y los actores en juego.

2.2 ¿Cómo se está implementando?

La definición del Grupo de expertos del Consejo de Europa, que se refiere principalmente al ámbito de la Unión Europea, destaca cuatro ejes de acción usuales en la implementación de esta estrategia:

- Recolección de **información desagregada por sexo**
- Existencia de una **especialista en género o un equipo capacitado** para este fin
- **Capacitación en género a todos los grupos o sectores de la organización** (manuales, herramientas)
- Generalmente se aplica **una estrategia dual** que combina acciones focalizadas en las mujeres y aspectos parciales del proceso de transversalización en las políticas o líneas de acción centrales, a veces con acciones puntuales.

En algunos casos, a estos elementos se agrega:

- **Análisis de género de la información** relevada a través de fuentes primarias o secundarias.
- **Monitoreo y evaluación del programa o política** desde el enfoque de igualdad de género.
- Énfasis en el **empoderamiento de las mujeres.**

¿Qué otros componentes son necesarios e incluso imprescindibles?

- **Trabajo intersectorial dentro de la organización o entre organizaciones.**
- **Presupuestos adecuados** asignados a este proceso.
- **Recursos de conocimiento** (publicaciones, buenas prácticas, redes, bases de datos digitales).
- **Asistencia técnica durante todas las fases del proyecto o programa.**
- **Intercambio de experiencias y procesos de aprendizaje al interior o entre organizaciones.**

2.3 Principales obstáculos:

Institucionales:

- Cuando la responsabilidad de llevar a cabo este proceso cae en una o pocas personas dentro de la organización. En consecuencia, no es asumida por todos/as sus integrantes. Ello lleva a que pueda estar "presente" en documentos o en algunas acciones puntuales, pero de hecho queda marginalizado o es visto por el conjunto como una imposición de "arriba abajo" y no como un cambio significativo que los/as beneficia como profesionales y personas, mejora la calidad de sus proyectos y las relaciones internas en la organización.

- La cultura organizacional de carácter patriarcal o sexista.

La evaluación del empoderamiento: una cuestión compleja

El estudio de Malhorta, Schuler y Boender (*), utilizando la definición de Kabeer de empoderamiento, proporciona un conjunto de indicadores que abracan seis dimensiones: económica, socio-cultural, familiar/interpersonal, política y psicológica. Sugiere que cada una de ellas debe medirse en varios niveles de agregación social desde el hogar, la comunidad, el nivel nacional, regional y global.
Un ejemplo en la dimensión económica: acceso al empleo, crédito y mercados, representación en puestos de alto ingreso, representación de los intereses de las mujeres en las políticas macroeconómicas.

(*)Malhotra, A., S. Schuler and C. Boender (2003) 'Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development', paper presented at the ICRW Insight and Action Seminar, Washington, DC, 12 November 2003.

Sobre este último aspecto, un estudio de Aruna Rao y David Kelleher[23] sobre las **"estructuras profundas" de las organizaciones** demuestra cómo la desigualdad de género se perpetúa a través de la valorización del heroísmo individualista, la disociación entre el trabajo y la familia, el poder excluyente y la "monocultura del instrumentalismo".

- Resistencias activas o pasivas, explícitas o implícitas (desde los varones y algunas mujeres también, patrones conservadores).
- Los mecanismos de evaluación del cumplimiento de los mandatos y objetivos suelen limitarse a guías o listas de chequeo.
- En muchos casos los responsables (personal o consultores) encargados de la transversalización tienen escaso poder para influir y evaluar el cumplimiento de los acuerdos.
- Cuando no hay un sistema de incentivos y penalidades ni tampoco una propuesta de logros o metas mínimas.
- La capacitación en género consiste en uno o pocos eventos, en lugar de un plan sistemático y sostenible. También cuando no se relaciona con las prácticas diarias de los equipos y organizaciones y no se toman en cuenta los aspectos culturales.

Relativos a la implementación:

- Cuando **no existen procesos y procedimientos de evaluación y monitoreo** o son débiles o poco sistemáticos (falta de indicadores, foco en resultados de corto plazo y solo de carácter cuantitativo).

- **Dificultad para evaluar el empoderamiento** derivado de un proyecto, programa o política.

2.4 ¿Qué indicadores de éxito se han establecido para las estrategias de transversalización?[24]

1. **La participación activa de las/os participantes** y su acceso a recursos contribuye a satisfacer las necesidades prácticas de género.

2. La visibilidad de la igualdad de género es clave para la satisfacción de los intereses estratégicos.

3. La posibilidad de cambios positivos se incrementa cuando hay **flexibilidad en el diseño del programa y en su desarrollo, permitiendo redefinir metas y destinatarios/as a lo largo del ciclo.**

[23] Rao, A.& Stuart, R.& Kelleher,D.(1999) Gender at Work.Organizational Change for Equality. Connecticut.Kumarian Press

[24] Mikkelsen, B., Freeman T., and Keller B. (2002) 'Mainstreaming Gender Equality: Sida's Support for the Promotion of Gender Equality in Partner Countries', Stockholm: Sida

4. **Un factor muy positivo es cuando la organización se apropia de este enfoque y lo asume como relevante.**

5. Resulta fundamental utilizar **estrategias participativas y dialógicas.**

RECOMENDACIONES PARA TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN POLÍTICAS

Participación activa de la comunidad:
Los actores -cuyos intereses son afectados por las políticas, planes, programas y presupuestos- influyen y comparten el control sobre las iniciativas del desarrollo y las decisiones y recursos asociados. Ello contribuye a incorporar las observaciones de los/as actores/as, el conocimiento del entorno que tiene la comunidad, así como sus preocupaciones; generar relaciones de cooperación, medidas de mitigación, reparación y compensación consensuadas y legitimadas.

Gestión participativa:
Proceso a través del cual se busca fortalecer las capacidades de las instituciones, de las organizaciones y de las comunidades rurales y/o urbanas para el diagnóstico de situaciones, identificación de necesidades e intereses, el diseño de estrategias, la toma de decisiones y la construcción de alianzas, mediante la concertación y la construcción de consensos.

Construcción de consensos:
Resultado de un proceso en el que se busca la coincidencia de voluntades entre las y los actores institucionales y sociales, con miras a producir efectos jurídicos, sociales, económicos, con el fin de satisfacer necesidades e intereses.
Es una solución no jerárquica ni coercitiva; se centra en el establecimiento de relaciones legítimas y positivas entre las partes para obtener un resultado aceptable para todos los/as involucrados/as.

Construcción de alianzas:
Consiste en el establecimiento de condiciones de cooperación y corresponsabilidad a partir de los acuerdos logrados entre los diferentes actores involucrados (estatales, gremiales, ONG´s, comunitarios, medios de comunicación, organismos de cooperación), para la concreción de soluciones económicas, sociales, políticas, ambientales y jurídicas.

Negociación y concertación:
Su propósito se basa en buscar acuerdos sobre la base de intereses, crear opciones para satisfacer intereses de las partes, sin privilegios ni imposiciones. Hace énfasis en ampliar las posibilidades de las personas, de sus relaciones y de los grupos poblacionales que habitan el territorio, mediante la definición de acciones y asignaciones para hacer posible la equidad de género y la equidad social. Se respalda en un proceso permanente de diálogo.

Comunicación:
Para promover un cambio cultural que impulse la igualdad entre varones y mujeres, y valorice y reconozca sus aportes al desarrollo.

Fuente: http://www.pnud.org.co/img_upload/9056f18133669868e1cc381983d50faa/Modulo_1.pdf

2.5 Aportes recientes a la integración o transversalidad de género

En los últimos años un nuevo término ha comenzado a elaborarse y difundirse, el **concepto de interseccionalidad,** asociado en este caso con la estrategia de transversalidad o mainstreaming. Remite a la a relación entre inequidades de género y las originadas en pertenencias étnicas, de clase, religión o sexualidad.

La Unión Europea, pionera en políticas de igualdad de género, está poniendo especial atención en las políticas que toman en cuenta múltiples desigualdades.

La intención es cuestionar la creencia de que "un formato sirve para todo" cuando en la realidad se intersectan múltiples desigualdades y cada una de ellas a su vez se manifiesta de diversos modos y con distintas dinámicas.

Cuando se concentra la atención en una concepción universal de la condición y posición que ocupan mujeres y varones en la sociedad se ignora el carácter singular, dinámico y complejo en que se manifiestan las desigualdades.

2.6 Transversalización e institucionalización: ¿es posible diferenciarlos?

La literatura más difundida sobre mainstreaming o transversalización no suele diferenciar este enfoque del de institucionalización. Es más, este último aparece más como meta del mainstreaming que como una perspectiva en sí misma.

Lo que ocurre es que luego de décadas de intentos de integrar el enfoque de género en las políticas e instituciones va quedando claro que sin afectar la estructura profunda de las instituciones todos los intentos por sensibilizar, estimular y capacitar a personas y equipos en este enfoque han dejado resultados parciales y/o poco perdurables o dependientes de la voluntad y el apoyo de la gestión del momento.

Hay que tener en cuenta que "las instituciones no son neutrales en cuanto a los patrones y valores de género y suelen asentarse en modelos de desarrollo positivista. Operan dentro de marcos masculinistas y reflejan en sus estructuras de gestión y administración las relaciones y jerarquías de género. El estatus quo de género se mantiene y reproduce sistemáticamente en las instituciones a través de las políticas públicas y la inversión de recursos".[25] Y, podemos agregar, en las relaciones entre las personas, tanto formales como informales (nos referimos no sólo a la discriminación o violencia explícita sino también al acoso verbal, la devaluación, la exclusión, el abuso de autoridad, la falta de reconocimiento, etc.)

Por tanto, **el esfuerzo debiera orientarse hacia un cambio organizacional que impregne con una visión de derechos y de igualdad de género las culturas de las instituciones, sus reglas, procedimientos, rituales, sistemas de reclutamiento y promoción,**

[25] Bari, Farzana (2010): Conceptual Guidelines for Transformative Gender Training. Capacity Building – Ministry of Women. Development Project. GTZ

modalidades de capacitación, sistemas de incentivos, y se apoye en decisiones políticas del más alto nivel y normativas cuyo cumplimiento es monitoreado sistemáticamente.

Obviamente ello no es nada sencillo ni se produce rápidamente, pero la experiencia demuestra que es una condición básica para que el conjunto de la organización se apropie de este enfoque, lo aplique a su trabajo y su vida social y lo defienda cuando está amenazado de marginación o exclusión dentro de las prioridades centrales de la institución.

Qué efectos se alcanzan con la implementación de la Transversalidad de Género en las políticas:

• Igual participación de mujeres y varones en los procesos de toma de decisiones para establecer las prioridades y asignar los recursos.
• Igual acceso y control de mujeres y varones a las oportunidades, los recursos y los resultados del desarrollo.
• Igual reconocimiento y status para mujeres y varones.
• Mujeres y varones disfrutan por igual de los derechos humanos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que sustentan los valores de libertad, participación, igualdad, equidad y respeto por las diferencias y un desarrollo integral y sostenible.
• Mejoran los estándares de calidad de vida de mujeres y varones.
• Reducción de la pobreza de mujeres y varones que se evidencia en indicadores, especialmente aquellos asociados con las áreas en las que las brechas de género son mas profundas.
• Mejora la eficacia y eficiencia del crecimiento económico y el desarrollo sostenible.

Fuente: http://www.pnud.org.co/img_upload/9056f18133669868e1cc381983d50faa/Modulo_1.pdf

3. Marcos metodológicos e instrumentos para la integración del enfoque de género en políticas y programas

Como veremos en esta sección, no existe un único marco o modelo para integrar la equidad de género en políticas, programas y proyectos.

La elección de un marco conceptual y metodológico depende de varios factores, entre ellos el **tipo** de intervención de la cual se trate (alcance, duración, tema, por ejemplo), las distintas **dimensiones del contexto** en que se va a implementar, los **actores** que intervengan, los **aliados** que se involucren, las **experiencias previas** en materia de equidad de género, los recursos humanos y económicos disponibles, entre otros.

Al realizar una selección es importante tener en cuenta las diferencias que existen entre ellos, tanto en las interpretaciones explícitas o implícitas de la desigualdad de género

como en los fines y medios que proponen para abordarla y los resultados que se obtienen.

Antes de optar por uno de ellos es útil tomar en cuenta una clasificación que realiza Naila Kabeer (1992) sobre las formas en que el enfoque de igualdad de género se expresa en las políticas. Menciona tres tipos:

- **Políticas ciegas al género**: no reconocen diferencias, ni desigualdades entre varones y mujeres. Por tanto, parten de supuestos que pueden derivar en la perpetuación de las relaciones de género existentes con sus correlatos de discriminación y, en algunos casos, subordinación de las mujeres al poder masculino.
- **Políticas sensibles al género**: toman en cuenta que las mujeres son actoras de desarrollo tanto como los varones, pero su participación suele estar determinada por patrones de género, por lo cual no se benefician de igual forma de los bienes y recursos de este proceso.
- Dada la existencia de un orden de género, las mujeres pueden tener diferentes necesidades, intereses y prioridades que a veces entran en conflicto con las de los varones. En esta categoría, distingue entre: **políticas neutrales al género, específicas de género y redistributivas respecto a las relaciones de género.**

    - Las **políticas neutrales al género** utilizan el conocimiento sobre las diferencias de género en una sociedad determinada y sólo se proponen asegurar que la intervención beneficie a ambos para satisfacer sus necesidades prácticas. En otros términos, este tipo de políticas reconocen y actúan dentro de la división de género existente respecto de acceso y control de recursos y responsabilidades.

    - Las **políticas género específicas** usan el conocimiento de las diferencias de género en un contexto dado para responder a las necesidades prácticas, mayormente de las mujeres. Estas políticas también actúan dentro de la división existente de los recursos y responsabilidades.

    - Las **políticas redistributivas de género** intentan trasformar la distribución existente de poder y recursos para crear una relación más equilibrada y por ello apuntan a los intereses estratégicos de género. Pueden focalizarse en ambos géneros, y también en mujeres y varones por separado.

Pasemos ahora a describir algunos de los modelos más conocidos y probados.

• Marco Analítico de Harvard

Como ya hemos dicho, el primer paso para desarrollar proyectos y políticas que promuevan la igualdad de género es realizar un análisis de género. Dependiendo de las características de la política, puede realizarse a nivel micro o macro.

Respecto del primero, el más utilizado es el llamado "Marco Analítico de Harvard"[26]. Su fundamento principal es demostrar que cuando se asignan recursos tanto a mujeres como a varones se producen mayores beneficios económicos.

El supuesto es que este Marco permite a los/as planificadores/as diseñar más eficientemente sus proyectos y mejorar su productividad. Suele utilizarse como una matriz para recolectar datos en el nivel micro, en la comunidad y organizar la información.

Parte de un análisis de la división del trabajo por género y, según el proyecto, incluye otras variables asociadas como edad y condición económica, en las esferas reproductivas, productivas y sociopolíticas.

[26] Fue desarrollado por investigadores del Instituto Harvard de desarrollo internacional, en Estados Unidos, en colaboración con USAID, en momentos en que en los círculos de desarrollo el enfoque de la eficiencia estaba en auge.

ELEMENTOS ESENCIALES DEL MARCO ANALITICO DE HARVARD	
División del trabajo por género	• Papeles y responsabilidades de varones y mujeres construidos socialmente que pueden variar de una cultura y/o comunidad a otra, hasta incluso por grupo social en la misma cultura. • Son dinámicos y varían a través del tiempo. • Frecuentemente se basan en la percepción de que ciertas características asignadas a mujeres y varones son naturales y, por tanto, inmodificables, cuando de hecho están basadas en determinantes ideológicos, históricos, religiosos, étnicos, económicos y culturales.
Clases de trabajo	**Productivo:** Involucra la producción de bienes y servicios para el consumo y el comercio. **Trabajo reproductivo:** Abarca el cuidado y el mantenimiento del hogar y sus miembros (tener y cuidar hijos/as, cocinar, recolectar agua y combustibles, hacer las compras, el trabajo doméstico, cuidar la salud de la familia, de personas dependientes, etc.). **Trabajo comunal:** Comprende la organización colectiva para eventos sociales y servicios, ceremonias, celebraciones, actividades para mejorar la comunidad, actividades de política local, etc.
Acceso a los recursos y beneficios, y control de ellos	Tradicionalmente, varones y mujeres han tenido diferentes niveles de acceso a los recursos y al control sobre los mismos, tanto en la esfera privada (el hogar) como en la pública. Un ejemplo de ello es el manejo del dinero, la propiedad, el crédito. La brecha de género en el acceso de varones y mujeres a los recursos de todo tipo, y su control, es uno de los mayores obstáculos para el desarrollo de las mujeres.
Condicionantes (generales y locales) • **Económicos** • **Políticos/legales** • **Ambientales** • **Culturales** • **Legales** • **Creencias religiosas**	Representan oportunidades y restricciones para una participación igualitaria de hombres y mujeres en los proyectos y programas de desarrollo. Estos factores influyen en la división del trabajo por género, el acceso a los recursos y el control sobre su uso.

Fuente: Two Haves Make a Whole. Canadian Council for International Cooperation & Match International Centre, Ottawa, 1992

En el Anexo III se presenta mayor información sobre estas clasificaciones.

- Cuándo utilizar el Marco Analítico de Harvard

En general, se aplica en proyectos que se desarrollan a nivel comunitario. También puede utilizarse:

1. Cuando se necesita realizar un análisis en el nivel micro que ayude a los Estados Miembros a desarrollar políticas en los niveles macro o regional.
2. Para determinar si la política propuesta tendrá un impacto diferente en mujeres y varones.
3. Para evaluar la probabilidad de que su alcance llegue a los grupos destinatarios.
4. Para desarrollar estrategias que permitan mitigar los impactos potencialmente negativos, cuando la política aún se encuentra en la etapa de diseño.

Por ejemplo, el proceso de la **Cumbre de las Américas** está promoviendo cada vez más políticas para facilitar la liberalización del comercio en todo el Continente. Su meta es aumentar la prosperidad económica general en la Región.

Si analizamos el impacto potencial de las políticas de liberalización comercial a nivel comunal desde una perspectiva de género, se pueden detectar varias tendencias, como:

1. Creación de nuevas oportunidades de empleo para varones y mujeres en las zonas de procesamiento de exportaciones.
2. En muchos casos los nuevos empleos, particularmente aquellos desempeñados por mujeres, no contribuyen al desarrollo de habilidades ni de acceso a trabajos decentes como indica la OIT.
3. Las empresas pequeñas y medianas (PyME) tienen más capacidad para expandir el comercio de sus productos ya que se benefician considerablemente de cualquier medida que facilita o abarata el envío de mercaderías o servicios de un país a otro, así como del uso de las tecnologías de información y comunicación.
4. Las grandes empresas extranjeras tienen acceso a los mercados locales (antes restringidos) y poseen la capacidad de socavar su producción al ofrecer productos a precios más bajos. Ello es posible por la eliminación de altas tarifas arancelarias de importación u otras barreras a la libre circulación de mercancías.
5. El ingreso de las empresas multinacionales a los mercados locales puede tener un efecto desigual en industrias dominadas por mujeres o varones, ya que se observa que la producción local, a nivel de la comunidad, está frecuentemente dividida de acuerdo al sexo. Por ejemplo en las artesanías predominan las mujeres, mientras que ellos son mayoría en otras áreas de trabajo.
6. La liberalización del comercio está frecuentemente acompañada por la privatización o pérdida de servicios públicos, para cumplir con convenios comerciales internacionales o en compensación por exoneraciones de impuestos a inversionistas extranjeros y otros. La carga de reemplazar los servicios públicos que se cancelan o recortan recae desproporcionadamente en la mujer, que tiende a estar más involucrada en el trabajo reproductivo.

En los Anexos IV, V y VI se disponen recursos de utilidad para aplicar este marco y listas de chequeo a nivel micro y macro y

• Marco de Longwe para el empoderamiento de las mujeres

Fue desarrollado por Sarah Longwe[27]. Su propósito fundamental es orientar a los/as planificadores/as para comprender qué significan en la práctica el empoderamiento y la igualdad de las mujeres y, desde ese plano, evaluar críticamente en qué medida las intervenciones apuntan al logro de estos objetivos.

La autora argumenta que la mayoría de la literatura en el campo del desarrollo examina en qué medida la igualdad entre varones y mujeres se logra o no en sectores convencionales de la economía y la sociedad, por ejemplo en la educación y en el empleo. En su opinión, este sistema de análisis por sectores no da cuenta realmente de la igualdad de las mujeres en la vida cotidiana y de su participación en el proceso de desarrollo. Propone revisar el "nivel del empoderamiento de las mujeres" distinguiendo cinco niveles de igualdad:

- Control
- Concientización
- Participación
- Acceso
- Bienestar

Estos estratos son jerárquicos, si una intervención se focaliza en los más altos existe una mayor posibilidad de incrementar el empoderamiento de las mujeres. Por el contrario, si se concentra sólo en el bienestar, es poco probable que ellas se beneficien. En su opinión, el proceso de toma de decisiones sobre ciertos recursos es más importante para la adquisición del empoderamiento de las mujeres que el acceso igualitario a los recursos.

Resulta de especial interés que se incluya, entre los niveles de intervención de las políticas, la concientización entendida como la comprensión del carácter socio-cultural de los roles de género y su necesidad de cambio de los estereotipos y patrones discriminatorios.

Su modelo no especifica si las intervenciones deben dirigirse sólo a las mujeres, a los varones o a ambos (grupos mixtos), pero sí enfatiza que el empoderamiento de ellas debe ser una preocupación de ambos. Esto debe estar muy claro en la manera en que el proyecto se define y la amplitud con la que aborda los temas de las mujeres.

Es interesante que su modelo se proponga ir más allá del concepto de necesidades prácticas e intereses estratégicos al considerar que las intervenciones deben contener tanto elementos prácticos como estratégicos. En lugar de desarrollar una progresión de lo práctico hacia lo estratégico, promueve que desde el inicio del proyecto o política se considere entre los objetivos el empoderamiento de las mujeres.

[27] LONGWE, S. (1999): "Women's Empowerment" (Framework), in, *A guide to gender-Analysis*, OXFAM.

Algunas críticas señalan que este enfoque puede ser estático y lineal al no tomar en cuenta de qué manera las situaciones cambian a lo largo del tiempo y cómo influye el complicado sistema de derechos, demandas y responsabilidades que existe entre ellos, ni el papel que juegan las instituciones.

Definir el desarrollo sólo en términos de empoderamiento de las mujeres, puede hacer que los proyectos se focalicen sólo en ellas y no en las relaciones de género. Ello, por supuesto, debilita la comprensión y la transformación.

• Mapeo de alcances

Es una metodología de planificación, monitoreo y evaluación de proyectos y programas orientados al desarrollo. Fue creada en 2001 por Sarah Earl, Fred Carden y Terry Smutylo con el apoyo de IDRC/Canadá.

Se focaliza fundamentalmente en comprender e incidir en las relaciones de las personas entre sí y con su entorno. La originalidad de este enfoque reside en que "se aparta de la evaluación de los productos de un programa para centrarse en los cambios que se observan en el comportamiento, las relaciones, acciones y actividades de las personas, grupos y organizaciones con las que trabaja directamente." En este sentido, el ***Mapeo de Alcances*** cuestiona las creencias comunes sobre la medición del impacto como un proceso lineal, de causa-efecto y predecible.

> Imaginemos un mapa (. . .) que intentamos trazar de memoria, en lugar de consultar un atlas. Lo conforman puntos que se destacan, hilvanados entre sí por hilos multicolores de viajes transformadores. Contiene todo lo que hemos aprendido acerca de esa zona geográfica y revela la cuna de ese saber (. . .) Recordemos que este mapa es algo vivo, que sus trazos no son tales trazos, sino un tejido de relatos y narraciones que va multiplicando sus mallas, creciendo con cada experiencia, casi sin que nos demos cuenta. Le indica a cada persona su ubicación y su identidad con respecto a la tierra, y en momentos de estrés o desconcierto le da la orientación necesaria para seguir adelante. Todos llevamos mapas así dentro de nosotros, ya que somos seres que sienten y que piensan, y dependemos de ellos casi tan instintivamente como dependemos del lenguaje o del pensamiento (. . .) el pararnos a pensar en este aspecto ecológico de nuestra identidad es parte de nuestra sabiduría.
>
> John Tallmadge, Meeting the Tree of Life (1997: IX)

Sostiene que dada la complejidad del proceso de desarrollo es sumamente difícil, sino imposible, evaluar el impacto en el corto plazo. Tampoco la evaluación en los impactos a largo plazo brinda el tipo de información y de retroalimentación que los programas necesitan para mejorar su desempeño. Por estos motivos, se concentra sobre los alcances en lugar del impacto.

Sostiene que "los conceptos de "atribución" e "impacto" son imposibles de atribuir a una intervención aislada de un conjunto de factores y por tanto pueden limitar las posibilidades de extraer un aprendizaje de las evaluaciones y de los esfuerzos en pro del desarrollo.

La originalidad de la metodología es que se centra en los cambios en los comportamientos, las relaciones, las actividades y/o las acciones de las personas, los grupos y las organizaciones con los que un programa de desarrollo trabaja estrechamente. Por lo tanto ello modifica de forma significativa la manera en que un programa se plantea sus objetivos, así como la forma de evaluar su desempeño y sus resultados.

"*La forma de pensar lineal ´causa-efecto´ se opone a la concepción del desarrollo entendido como un proceso complejo que se produce en sistemas abiertos*[28]*".*

Propone una metodología de planificación, seguimiento y evaluación, que permite a las organizaciones documentar, aprender y rendir cuentas de sus logros. Ayuda a comprender los resultados de un proyecto o programa reconociendo a su vez que los aportes de múltiples actores son fundamentales para obtener mejoras sustentables y a gran escala en el bienestar humano y ecológico hacia el cual la organización y el proyecto se dirigen.

Los pasos que comprende el Mapeo de Alcances se encuentran detallados en el Anexo VII.

- ## Integración del enfoque de género en el Mapeo de Alcance

Pese al carácter participativo de este enfoque, diversas autoras, incluyendo una de sus creadoras Sarah Earl, reconocen que las cuestiones de género no fueron incluidas explícitamente en su formulación original.

Para revertir esta situación el proyecto PAN (www.PANL10n.net), ha desarrollado un interesante ejercicio orientado a permear cada una de las fases del mapeo con la perspectiva de género.

Para ello se inspiraron en la metodología GEM de evaluación de acceso y uso de las TIC para el cambio social, metodología utilizada ampliamente en programas de telecentros, educación y capacitación de mujeres, empleo, redes y advocacy. Dado que GEM se focaliza en evaluación de un área especifica se necesita un acercamiento más holístico que abarque el proceso de planificación y el monitoreo.

Tomando como base la metodología del mapeo de alcances, la integración del enfoque de género se integra a todas las fases.

[28]Sarah Earl, Fred Carden, Terry Smutylo (2002): Mapeo de Alcances. Incorporando aprendizaje y reflexión en programas de desarrollo. IDRC http://www.idrc.ca/openebooks/989-5/

Diseño intencional

Con frecuencia la visión y misión de los programas son o pretenden ser neutrales respecto del género, por ejemplo en su terminología (se refieren a la comunidad, la gente, las personas marginadas, los trabajadores, estudiantes, etc.) aunque se presume que esos términos incluyen a varones y mujeres, en la práctica tienen connotaciones e implicancias masculinas que se consideran universales y por tanto excluyen las experiencias, necesidades, demandas y capacidades de las mujeres.

De ahí la necesidad de que la visión y la misión sean especificas en términos de género, y diferencien, por tanto, la situación de mujeres y varones con los cuales interactúan, y ello debería plasmarse desde el inicio del proyecto.

El equipo de planificadores debería, entonces, especificar cómo se relaciona el proyecto con los 3 grupos: 1) varones; 2) mujeres; 3) ambos.

De este modo podrán luego monitorear cambios en los comportamientos de cada grupo y en las relaciones al interior de los mismos.

En consecuencia se definirán los alcances deseados para cada grupo de género tomando en cuenta su situación inicial que puede no ser idéntica y por lo tanto requerir diferentes estrategias.

Aún cuando un proyecto se dirija a ambos géneros debería disponer de estrategias específicas para cada uno y evaluar sus progresos.

De acuerdo a este modelo el equipo de proyecto debe también analizar cuáles serán las prácticas organizacionales que mejor contribuyan a integrar la equidad de género.

Ello implica reconocer los sesgos existentes y definir cómo superarlos; también identificar socios y oportunidades que ayuden a llevar a cabo la misión del programa en cuestión.

Puede recurrirse a expertos/as en género, pero ello no es suficiente. También debe existir sensibilidad y apoyo en los niveles de dirección de la organización y una revisión regular de la sensibilidad hacia la igualdad de género en su funcionamiento y sus proyectos o programas.

Fase de monitoreo y evaluación

Al menos debe tenerse en cuenta si el proyecto capta y responde a las necesidades, perspectivas e intereses de mujeres y varones y si durante su ejecución se producen cambios significativos en las vidas de ambos géneros tendientes a una mayor igualdad y mejor convivencia.

Para ello hay que elaborar un plan detallado de monitoreo con claras preguntas y criterios para interpretar la información relevada.

También preparar a todo el equipo a estar atentos/as a recoger información que indique avances o retrocesos en los cambios. Así como a los/as participantes de los proyectos.

Para el monitoreo se usarán los instrumentos de recolección antes mencionados prestando especial atención a que la información esté desagregada por género.

Fase de evaluación

Si bien este modelo no proporciona un modo especifico de evaluar un proyecto, brinda herramientas de planificación y monitoreo que sirven para juzgar su desempeño en términos de los cambios deseados. Y en este sentido la recomendación es que se tomen en cuenta cómo dichos cambios se expresan en cada uno de los géneros, en la relación entre ambos y en definitiva en cuanto al logro de mayor igualdad.

• Programa de Planificación de Políticas de/para la Equidad de género de la Unidad de Planificación del desarrollo de la Universidad de Londres (DPU)

Fue elaborado por Caren Levy y Fra Von Masow en 1997. Toma como punto de partida los conceptos y estrategias propuestas por Caroline Moser.

La red de institucionalización (o en otros términos de integración) del enfoque de igualdad de género en las políticas es el elemento central de este modelo.
La figura siguiente describe dicha red:

Red de Factores Claves para la Planificación e Implementación de Políticas de Género

Caren Levy (1998): "Institutionalization of Gender trough Participatory Practice", en Irene Guijt y Meena Kaul Shah (eds.): The Myth of Community. Gender Issues in Participatory Development, Intermediate Technology Publications

Para Levy[29] esta red se compone de trece factores cruciales para el logro del proceso de institucionalización, organizados en subgrupos de tres elementos, cada uno de los cuales representa un **lugar o posición de poder en las relaciones sociales, y todas están interconectadas.**

Cada elemento debe ser analizado en función de los conceptos de roles, recursos y políticas de género. A partir de este diagnóstico surgen los problemas y las oportunidades para la acción.

Debido al componente de poder, en cada uno de estos puntos, existen tanto oportunidades como obstáculos para el desarrollo de una **acción colectiva** capaz de producir cambios. Éstas pueden manifestarse no sólo en prácticas visibles sino también en valores "invisibles", en las motivaciones y mitos fundantes y en las visiones que conforman integralmente la cultura de las organizaciones.

Evaluar la totalidad de factores nos permite disponer de mayores posibilidades para determinar cuál es el tipo de estrategia más adecuada para el cambio, así como seleccionar aquellos medios que faciliten la **institucionalización del enfoque de equidad de género**. Es importante remarcar que estos factores no son variables o puntos de entrada secuenciales sino que conforman una red "en el sentido de que están vinculados e interrelacionados de una manera particular y en última instancia se refuerzan uno a otro".[30]

De allí que, si en la fase de **planificación** sólo tomamos en cuenta o nos apoyamos en un único elemento, o en un grupo de factores sin considerar el conjunto, seguramente nuestra estrategia no se sustentará en el largo plazo.

Otro punto crítico es que estos elementos se expresan en forma específica según los **contextos**, por lo tanto su contenido sustantivo puede variar de acuerdo con las diferentes condiciones políticas y socio-económicas del momento, así como a lo largo del tiempo.

Asimismo, no existe un único orden de entrada en el que los distintos factores deben ponerse en marcha. Debido a que cada contexto presenta oportunidades particulares y nunca totalmente previsibles a priori, el **proceso** puede comenzar en cualquier punto de la red.

Sin embargo, si la meta es lograr una transformación profunda y sostenida, la consideración del conjunto integral de elementos nos permite hacer una lectura más ajustada para el despliegue de acciones efectivas y perdurables.

---

[29] Caren Levy (1998): "Institutionalization of Gender trough Participatory Practice", en Irene Guijt y Meena Kaul Shah (eds.): The Myth of Community. Gender Issues in Participatory Development, Intermediate Technology Publications.

[30] Levy, op.cit.

Todo esto hace que la red adquiera una forma particular en cada enclave local, regional o nacional, así como en cada marco institucional, por lo que la institucionalización del género se caracteriza por su variabilidad histórica y contextual.

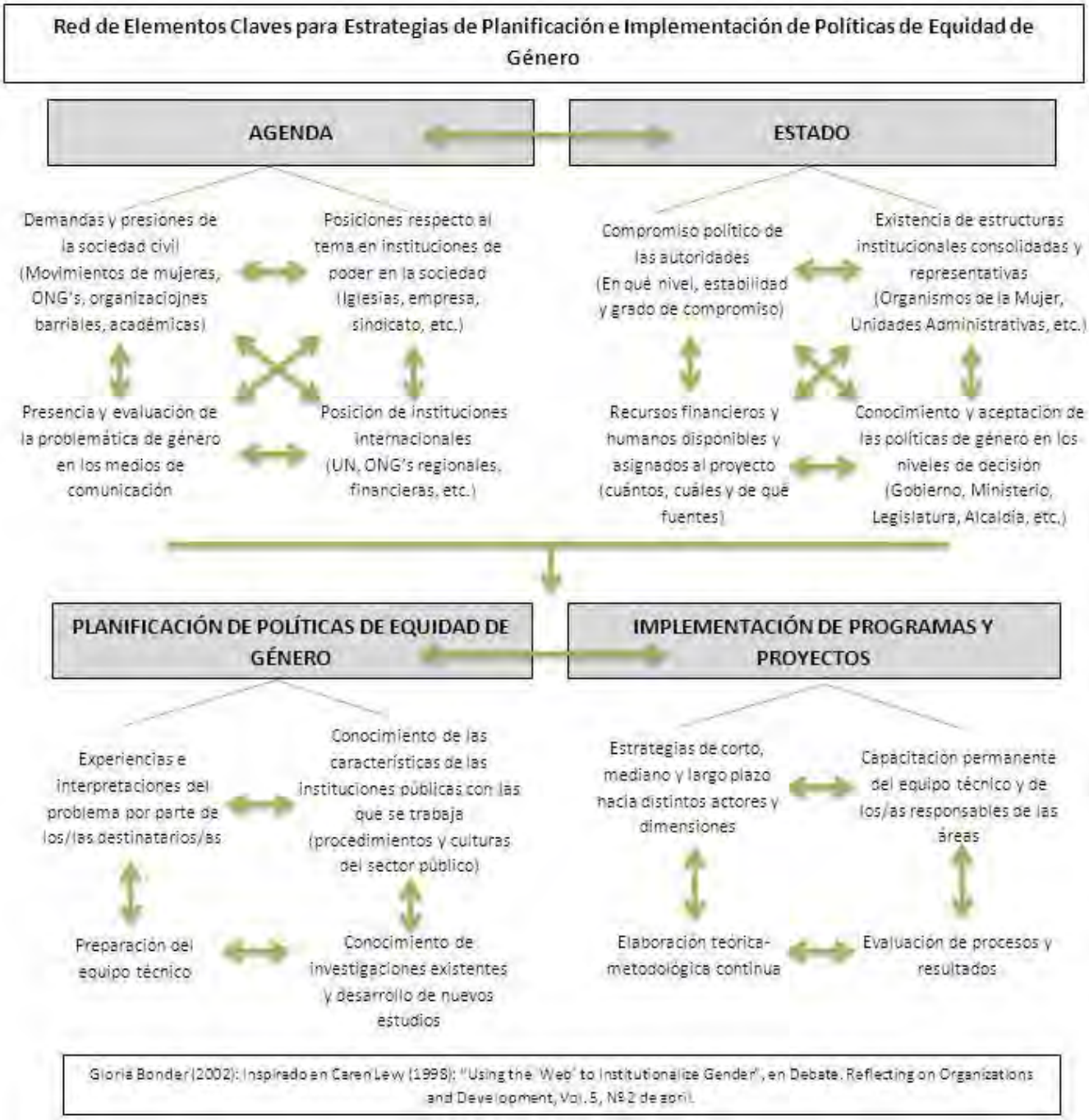
Para activar estos elementos de manera sistémica se necesita la **acción organizada** y **multi-actoral**. Ello implica que un único sujeto puede influir en alguno de ellos, dependiendo de su rol y de su poder de influencia, pero es sólo a través de la acción colectiva que pueden resolverse los conflictos que se generan con la activación de todos los componentes de la red. Fundamentalmente, impulsando la cooperación, la consulta y la negociación en diferentes niveles y entre actores relevantes.

"Para promover la institucionalización de la perspectiva de género -señala la autora- la expresión de los intereses de género y el acceso y control de los recursos deben sobrepasar el nivel de la discusión aleatoria. Por el contrario, deben estar expresados en el nivel de la acción colectiva en la arena política y, por lo tanto, articulados a dos o más elementos de la red".[31]

El modelo de red es un importante avance en dirección a identificar las condiciones que se requieren para lograr la institucionalización del enfoque de equidad de género, así como para diseñar intervenciones que aseguren su sustentabilidad en base a la participación y vinculación recíproca de distintos actores.

Coincidiendo en general con este modelo, en lo que sigue planteamos una reformulación que lo amplía y reordena, e incluye algunos factores que tienen un peso decisivo, especialmente en contextos de grandes cambios en el escenario político institucional como **América Latina**.

[31] Levy, op.cit.



De este modelo surge que durante la etapa de planificación de una intervención (proyecto, programa o política) que integre el enfoque de género, del mismo modo que durante su gestión, monitoreo y evaluación hay que considerar:

- La presencia y el tratamiento que reciben las cuestiones de equidad de género por parte de los **medios de comunicación** en cada contexto particular. Es decir, cómo son analizados y evaluados mediáticamente los distintos aspectos de esta problemática (por ejemplo, puede ocurrir que se condene la violencia hacia la mujer, pero que no se trate la discriminación salarial, o la sobrecarga de las actividades de cuidado y comunitarias o voluntarias que realizan las mujeres, o se ignore su baja participación en niveles de decisión en ciertos ámbitos, etc.). La **opinión pública** que los medios van conformando (favorable, hostil o indiferente a ciertos cambios) tiene importantes repercusiones en

muchos de los factores que integran la red. Entre ellos, en el compromiso político, la asignación de recursos, el apoyo a ciertas políticas, etc.

- Las posiciones que sustentan y el poder que ejercen **instituciones de gran influencia** en las sociedades latinoamericanas como las iglesias, empresas, sindicatos, centros académicos, etc. En cada caso es recomendable conocer sus **posiciones "oficiales"** respecto de las distintas dimensiones que atraviesan las relaciones de género, e identificar al interior de cada sector la variedad de discursos y tendencias. Por ejemplo, ciertas instituciones pueden ser favorables a la igualdad de acceso a la educación pero contrarias a la educación sexual o los derechos reproductivos; proclives a aceptar la igualdad de oportunidades de ambos géneros en el mundo del trabajo pero resistentes a asumir la necesidad de guarderías, etc. También interesa conocer los grupos u orientaciones internas ya que permite identificar sectores más favorables o receptivos, aliados potenciales, adversarios a los cambios, etc.

- Las opiniones, recomendaciones y recursos de los **organismos internacionales** actúan como "legitimadores" claves del enfoque de género ante gobiernos y también en la opinión publica, además de ser en muchas realidades la principal o única fuente de recursos financieros para este tipo de políticas.

- El **compromiso político** es un factor insoslayable, pero requiere de una evaluación cuidadosa. Ello implica preguntarse, por ejemplo, si sólo se expresa en momentos de campaña electoral y si responde a ciertos niveles de consenso institucional. ¿Sólo lo encarnan las máximas autoridades o cuenta con una base de apoyo más amplia?

- Aunque se cuente con estructuras institucionales formalmente dedicadas a impulsar o ejecutar este tipo de políticas -como las Oficinas de la Mujer o de Género- es fundamental evaluar sus fortalezas en términos de representatividad, recursos humanos y financieros, instalación dentro de la estructura estatal, autonomía del poder político, vinculación con la sociedad civil, etc. También es preciso atender a la **estructura y cultura institucional** de las distintas áreas con las que se coordina la implementación de dichas políticas (educación, salud, empleo, etc.) y sus prioridades presentes y planes a futuro.

- La **planificación de políticas** es una inmejorable ocasión para apropiarse del conocimiento existente respecto del problema particular que se va a abordar, tanto el que sustentan los propios "sujetos" de la política, como investigaciones, publicaciones y otras fuentes relevantes de información. Todo ello permite, además, que el equipo se forme, elabore un **marco de comprensión compartido** y anticipe necesidades, nuevos problemas y modos de encararlos.

- La **implementación** debiera ser vista como una nueva fuente de conocimientos que vaya enriqueciendo las hipótesis y reorientando la acción. Preservar tiempos y espacios para el intercambio y la reflexión con el equipo y con otros grupos trabajando en temas similares es de la mayor importancia.

En este modelo el diagnostico de la igualdad/desigualdad de género es un proceso continuo durante el programa y se basa en consultas periódicas con los actores intervinientes, tanto las personas de la comunidad como representantes de organizaciones, expertos/as, investigadores/as, etc.

El desarrollo de la organización y el monitoreo son otros componentes fundamentales y todos ellos se vinculan constantemente y se refuerzan unos a otros.

4. A modo de síntesis: implicancias, obstáculos y estrategias para la acción

Por todo lo antedicho, es necesario destacar que la integración del enfoque de género en las políticas implica, al menos, lo siguiente:

- Identificar y analizar las desigualdades entre mujeres y varones en una determinada temática y contexto.
- Plantear objetivos, estrategias y metas apropiadas para revertir estas desigualdades.
- Evaluar la incidencia y posibles impactos positivos y negativos en el o los grupo/s "destinatarios".

Sin embargo, en su mayor parte, éstas no integran una perspectiva de género. Los analistas y planificadores tienden a asumir que las políticas tendrán un impacto uniforme o igual en mujeres y en varones o que son **neutras en términos de género**. Veamos, entonces, algunos de los obstáculos más frecuentes al integrar este enfoque.

- La «Evaporación de la igualdad de género de la política»

Pese a todas las recomendaciones que se han venido planteando puede ocurrir que suceda un fenómeno que se denomina "evaporación de la Política", es decir un proceso por el cual sus fundamentos y metas se desvanecen en el transcurso de la formulación y sobre todo en su ejecución.

¿Por qué se produce?	Medidas para evitarla
Hábito de omitir referencias a la igualdad de género en la política o incluirla en una sección separada.	*Incluir sistemáticamente referencias a la igualdad de género en todos los componentes de la política, en sus programas, proyectos e iniciativas; por ejemplo en:*

	• *los objetivos;* • *resultados previstos;* • *estrategias de ejecución;* • *participación;* • *indicadores y mecanismos de monitoreo;* • *marcos de referencia para presentar informes.*
Falta de indicadores claros para monitorear el proceso.	*Definir indicadores (cualitativos y cuantitativos).*
Falta de un liderazgo consistente en la adopción y promoción de la política.	*Apoyo constante de quienes toman decisiones y del personal en todos los niveles.*
Falta de mecanismos claros de definición de responsabilidades.	*Establecer dichos mecanismos especificando los objetivos y metas institucionales, en los casos en que sea posible.* *Definir para cada integrante del personal sus responsabilidades relacionadas con la integración y la igualdad de género (p.ej., detallarlas en la descripción de tareas de su puesto).*
Carencia de capacidades conceptuales, metodológicas y técnicas para tratar los diferentes aspectos relativos a la integración e igualdad de género.	*Capacitación de todos los sectores y asistencia técnica continua, acceso a documentación y difusión de buenas prácticas en la institución.*
Cultura institucional – los temas de igualdad de género no se consideran importantes en comparación con otros.	*Firme compromiso en los niveles superiores y difusión de mensajes en toda la organización sobre la decisión institucional de integrar la igualdad de género para desempeñar plenamente su misión.*

- Las expresiones de resistencia a la política de igualdad de género

Frecuentemente las personas, si no están realmente convencidas de la importancia, la necesidad o la validez de un cambio como el que implica integrar este enfoque, oponen resistencia cuando se les pide que cambien sus prioridades, actividades y formas de actuación. Las dinámicas de poder tienen un papel importante en la forma en que se manifiesta la resistencia. A su vez éstas varían según el contexto organizacional y socio cultural.

A continuación se describen algunas de las formas típicas que se utilizan para resistir los cambios en la familia, en el lugar de trabajo, en las organizaciones y en la sociedad en

general. Algunas personas pueden emplear varias a la vez. Es necesario reconocerlas para desarrollar respuestas adecuadas que contribuyan a contrarrestarlas.

En el Anexo VIII se presenta un cuadro con las resistencias más habituales y una serie de posibles estrategias para su superación.

5. Anexos

ANEXO I

- Perspectiva de Género

Según la OIT, se trata de un instrumento para acercarse a mirar la realidad, poniendo en cuestión las relaciones de poder que se establecen entre varones y mujeres y en las relaciones sociales en general.

Es un marco conceptual, una metodología de interpretación y un instrumento crítico de análisis que:

- orienta las decisiones
- amplía y cambia la mirada
- permite reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y los condicionamientos de género y encarar, luego, mediante el diálogo, su revisión y modificación.

Se "mira" desde la perspectiva de género cuando se indaga sobre los efectos o impactos que las responsabilidades y representaciones de género tienen en hombres y mujeres, cuando se identifican e interpretan los comportamientos y prácticas sociales que unos y otras desarrollan.

- Análisis de Género

Es un procedimiento básico para comprender, en contexto, y en base a evidencias, las problemáticas que abordan las políticas, programas y proyectos. Comprende varias acciones complementarias:

- Relevar datos desagregados por sexo relativos a la situación en cuestión.
- Identificar:
    - Las desigualdades derivadas de patrones de género respecto, por ejemplo, de roles, necesidades, acceso y control de recursos, perspectivas, intereses, responsabilidades y capacidades de mujeres y varones.
    - Limitaciones por motivos legales, culturales, ideológicos que afectan a ambos géneros.

- Diferencias respecto a participación y toma de decisiones en el área del proyecto.

- Analizar los condicionantes específicos de estas desigualdades en el área de trabajo de la iniciativa, incluyendo causas estructurales que reproducen la discriminación.

- Formular objetivos específicos y estrategias sustentadas en información válida y relacionada con los contextos, actores y posibilidades de cambio.

- Elaborar indicadores que permitan evaluar el cumplimiento de estos objetivos, tanto en los procesos como en los resultados esperados.

- Identificar los recursos adecuados para lograr las metas.

- Llevar a cabo evaluaciones periódicas y rectificar las estrategias (si es necesario).

El análisis de género ayuda a las organizaciones a partir de una base de conocimientos que permite planificar e implementar acciones de una manera más eficaz para lograr los resultados esperados

Cuando esté tratando de definir formas de desarrollar políticas que integrarán objetivos de igualdad de género, usted también debe considerar las necesidades básicas y los intereses estratégicos de mujeres y hombres.

• Necesidades básicas

Refieren a las necesidades inmediatas de mujeres y varones según sus contextos de vida como: agua potable, alimentos, derecho a vivir sin violencia, acceso al trabajo y servicios de salud y de educación para si mismas/os y sus familias. Cada uno les pueden asignar una prioridad distinta a dependiendo de los roles que juegan en la comunidad y en la familia.

Por ejemplo, en función de la división sexual del trabajo, ellas suelen asignar prioridad al acceso al agua potable y ellos a obtener un mayor ingreso para ayudar a mantener a sus familias. Por supuesto, estas opciones revelan la vigencia de estereotipos que es necesario modificar.

Es posible satisfacer las necesidades básicas de ambos por medio de actividades de desarrollo y apoyo técnico, equipos, capacitación, bombas de agua, clínicas, un programa de crédito u otros recursos.

Existe una tendencia de los organismos donantes y de los gobiernos a satisfacer las necesidades básicas principalmente a través de proyectos en lugar de políticas; también a enfocarlas en el nivel micro. Sin embargo, los marcos políticos generales pueden tener un impacto en las necesidades básicas de mujeres y varones.

Intereses estratégicos

Están vinculados con la posición desigual de mujeres y varones en la sociedad; sus expresiones y la manera de mejorarlas en el largo plazo.

Generalmente son menos obvios y más difíciles de identificar que las necesidades básicas y tienden a estar enfocados en el nivel macro.

Por ejemplo, las mujeres pueden ser concientes de su subordinación a los varones y a las personas ubicadas en estratos económicos más altos, pero con frecuencia no identifican sus causas, y desconocen las posibilidades y maneras para lograr revertir esta situación.

Veamos a continuación una comparación entre ambos términos.

Necesidades Básicas	Intereses Estratégicos
Inmediatas y a corto plazo.	A largo plazo.
Específicas para grupos particulares de mujeres y varones.	Comunes a la mayoría de las mujeres y para grupos específicos de varones.
Se identifican fácilmente.	Se relacionan con la posición de desventaja, subordinación, falta de recursos y educación, vulnerabilidad, pobreza y con los efectos de la violencia en las vidas de varones y mujeres. Analizan las causas estructurales de las condiciones de desventaja, que los grupos involucrados no identifican fácilmente.
Pueden satisfacerse a través de la provisión de factores específicos como alimentos, bombas manuales de agua, clínicas, crédito, del desarrollo de capacidades y habilidades, etc.	Requieren del análisis, la promoción y el fortalecimiento de organizaciones de la sociedad civil, enfocadas en los grupos destinatarios y a través del cabildeo con gobiernos y organismos internacionales para cambiar leyes y políticas. También demandan cambios culturales y de mentalidades.
Tienden a involucrar a mujeres y varones como beneficiarias/os y tal vez como participantes.	Involucran a mujeres y varones como agentes de cambio e incluyen su capacitación para desempeñar este rol.
Los factores que satisfacen estas necesidades pueden mejorar las condiciones de vida de ambos.	Pueden mejorar la posición de varones y mujeres.
La satisfacción de estas necesidades generalmente no altera los papeles tradicionales y las relaciones entre mujeres y varones.	Tienden a producir un cambio estructural en las posiciones de mujeres y varones en la sociedad.
Permite a mujeres y varones mejorar sus condiciones de vida.	Pueden contribuir al empoderamiento de mujeres y varones para transformar las relaciones entre ambos basándose en la igualdad y la cooperación.

Suposiciones implícitas en el enfoque de intereses estratégicos

Las mujeres y los varones deben ser agentes de su propio desarrollo.

Es importante llevar a cabo consultas en las cuales participen todas las personas que serán afectadas por los programas o políticas en sus distintos niveles, incluyendo los administradores y responsables de planificación, en educación y capacitación, en el acceso a los recursos a largo plazo y en la promoción de procesos políticos democráticos, tales como la Estrategia de Participación Pública de la OEA.

La posición de inferioridad de la mujer en la mayoría de los países puede conducir a su exclusión de dichos procesos aún cuando el énfasis esté puesto en lograr el bienestar de las personas. Por lo tanto, es importante establecer una estrategia explícita, a fin de garantizar que los intereses estratégicos de las mujeres se tomen en cuenta.

El apoyo a los mismos no significa el abandono de las necesidades básicas, ya que satisfacerlas es uno de los primeros pasos hacia el empoderamiento de las mujeres y un cambio en la concepción de masculinidad y en los roles que asuman los hombres.

Implicaciones de los intereses estratégicos para los proyectos o políticas

A fin de garantizar que estos contribuyan a la igualdad de género, es recomendable trabajar con los socios de la institución para integrar los siguientes intereses estratégicos en el diseño y ejecución todas las políticas y proyectos bajo su responsabilidad:

- Atender las causas que condicionan la violencia de todo tipo y sus consecuencias.
- Promoción de políticas que fomenten el buen gobierno.
- Aumento de la seguridad económica, autonomía en todos los niveles, ampliación de opciones y oportunidades.
- Estimular la responsabilidad compartida en la realización del trabajo de cuidado.
- Promoción de la organización de grupos y desarrollo de redes, de defensa de los derechos humanos y de las mujeres y de acciones de cabildeo en temas de igualdad de género.
- Creación de vínculos y alianzas con estos grupos y redes.
- Equilibrar la representación y el acceso al poder político de mujeres y varones desde lo local a lo nacional y en todos los sectores.
- Adopción de procesos de desarrollo humano basado en la vigencia de derechos, justicia y cooperación.

- Incrementar y apoyar los procesos de participación democrática; por ejemplo: la Estrategia de Participación Pública en la Toma de Decisiones de Desarrollo Sostenible del CIDI promueve un proceso de consulta global y de participación.

La promoción de la igualdad de género conduce al empoderamiento de mujeres y también de los varones en aspectos que no suelen desarrollar debido a los patrones tradicionales de masculinidad, a fin de garantizar que ambos tengan más oportunidades, un desarrollo personal más pleno, mayor acceso a los recursos y una participación más igualitaria en la toma de decisiones. Todo ello va de la mano de la **promoción de los intereses estratégicos.**

También implica dotar a la política de un rostro humano e inclusivo de la diversidad, que tome en cuenta factores como género, edad, grupo étnico y clase social, discapacidad.

Lo antedicho deja en claro la necesidad de:

- Buscar asesoría sobre formas de maximizar la participación de grupos específicos de mujeres y varones como beneficiarias/os, como agentes de cambio y en posiciones de decisión.

- Tener en cuenta que la promoción de los intereses estratégicos de las mujeres y grupos de varones en condiciones de desventaja es un proceso incremental a largo plazo.

No es lo mismo cuando una organización

- Adopta la terminología de igualdad de género y mainstreaming de género
- Asume explícitamente la necesidad de una política de mainstreaming de género
- Implementa el mainstreaming de género

Estas tres fases no siempre se continúan o se dan conjuntamente. En no pocos casos las organizaciones creen o afirman estar realizando un proceso de transversalización cuando sólo asumen la primera y segunda de estas acciones.

ANEXO II

ACTORES	DEFINICIONES DE MAINSTREAMING DE GENERO
Plataforma de Acción IV Conferencia Mundial de Mujeres (Beijing, 1995)	"...los gobiernos y otros actores deben promover activa y visiblemente la perspectiva de mainstreaming en todas las políticas y programas. Esto implica que previo a la toma de decisiones se debe realizar un análisis de los efectos en mujeres y hombres".[32]
SIDA (Swedish International Development Agency)	"...es una estrategia que sitúa la problemática de la igualdad de género en el centro de las decisiones políticas, estructuras institucionales y de distribución de recursos. Incluye las opiniones y las prioridades de las mujeres en la

[32] Ver PLATAFORMA DE PEKÍN, párrafos 79, 105, 123, 141, 164, 189, 202, 229, 238, 252, 273.

	toma de decisión sobre metas y procesos del desarrollo".
Comisión Europea	"Involucra desde esfuerzos para promover la igualdad hasta la implementación de medidas específicas para ayudar a las mujeres, pero movilizando todas las políticas y medidas con el propósito de lograr la igualdad, tomándola en cuenta activa y abiertamente en el estadio de planificación, y sus efectos posibles en las respectivas situaciones de varones y mujeres".
Naciones Unidas	"La integración del enfoque de género supone un proceso de evaluación de las consecuencias en varones y mujeres de toda acción planificada, incluyendo legislación, políticas y programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para lograr que las necesidades y experiencias de mujeres, del mismo modo que las de los varones, sean una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales de modo que ambos se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad".
Consejo de Europa	"...es la (re)organización, mejoramiento, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de manera tal que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la implementación de políticas".
The Commonwealth Secretariat	"...es un elemento esencial de la gobernabilidad. Para que sus procesos y actividades sean efectivos, es muy importante contar con una perspectiva conciente de las relaciones de género, comprehensiva y transversal. Se trata de una estrategia a largo plazo que intenta reparar las desigualdades entre mujeres y hombres. Adoptar este principio debe ser una responsabilidad compartida por todos los sectores del gobierno y no sólo de los Ministerios y/o de las Organizaciones de Mujeres".

Conviene realizar una lectura comparada de cada una e identificar, tanto en su discurso explícito como implícito, aspectos tales como:

- ¿En que caracterización de género se basan?
- ¿Se focalizan sólo en las mujeres?
- ¿Tienen una visión relacional del género?
- ¿Vinculan las relaciones de género con otras como la condición social, la etnia, edad, orientación sexual, etc.?
- ¿Qué aspectos de la realidad iluminan y cómo sugieren intervenir?
- ¿Qué tipo de resultados se espera obtener con la aplicación de esta estrategia?

ANEXO III

Elementos esenciales del Marco analítico de Harvard

Trabajo productivo

Refiere a cualquier tipo de trabajo que aporta un ingreso y genera bienes de subsistencia para la familia, por ejemplo la agricultura.

En este tipo de producción varones y mujeres comparten el trabajo de una forma casi equitativa. Sin embargo, las estadísticas laborales muestran que generalmente ellos tienen un nivel mayor de participación en la fuerza laboral. Esto se debe a que:

- Usualmente los gobiernos únicamente toman en cuenta la participación de las mujeres en el sector formal de la economía.
- Las estadísticas informan que un gran número de mujeres trabaja en el sector informal.
- Las responsabilidades reproductivas de mujeres y niñas limitan la cantidad de tiempo que tienen disponible para trabajar en el sector formal o para capacitarse en puestos de ese sector.

Trabajo reproductivo o de cuidado

Incluye las tareas necesarias para el cuidado de las nuevas generaciones de modo que conformen los recursos humanos para producir bienes y servicios y generar ingresos o alimentos para el sustento de la familia.

En la mayoría de los países es realizado predominantemente por las mujeres y está subvaluado socialmente.

A nivel de la comunidad, el trabajo productivo tiende a estar diferenciado por sexo en cualquier sector, pero muestra una **alta interdependencia**. Por ejemplo, los varones pescan y las mujeres secan y procesan los pescados. En el sector agrícola, ellos labran la tierra y ellas desyerban y limpian con el azadón los plantíos.

Comprende el trabajo doméstico no remunerado en el hogar, como por ejemplo:

- maternidad
- alimentar a los/as hijos/as;
- conservar/procesar alimentos;
- cocinar
- limpiar
- criar a los/as hijos/as;

- cuidar personas de la tercera edad;
- cuidar la casa;
- colectar agua y/o leña

Estudios sobre el uso del tiempo muestran que las mujeres trabajan en promedio de dos a cinco horas más por día que los varones, especialmente en las zonas rurales, debido a su mayor responsabilidad del trabajo reproductivo.

El análisis de género de la división del trabajo muestra que generalmente el que realizan **las mujeres** es **sobre-utilizado** en lugar de ser **sub-utilizado**.

Por lo tanto, es crítico garantizar la implementación de nuevas políticas que no aumenten su carga de trabajo y que dejen sin efecto a otras políticas y/o planes que aprovechan el trabajo voluntario para tareas de mejoramiento de sus comunidades.

Las implicaciones políticas de la división del trabajo por sexo en el sector productivo, entre otras, son las siguientes:

- generalmente el trabajo de mujeres y varones en el sector informal no es tomado en cuenta en:
  - la elaboración de políticas de desarrollo económico;
  - las estadísticas nacionales o en la asignación de recursos;
- una política que afecta el trabajo de los varones en un sector determinado tendrá también impacto en el desempeño de las mujeres en ese sector

Trabajo social/político

Refiere a todas las actividades que permiten la formación de colectivos humanos, su expresión, participación y ejercicio de ciudadanía. Por ejemplo: organizaciones, grupos o redes con distintos fines, actividades culturales, de mejoramiento de la comunidad, deportivas, etc.

Este trabajo a nivel comunitario generalmente no es remunerado y en su mayor parte es realizado por mujeres. Al aumentar su autoestima, estimular el desarrollo de sus capacidades, ampliar sus vínculos, puede ser un medio para su empoderamiento pero no necesariamente conduce a que adquieran poder en las instituciones.

En muchas comunidades, por razones culturales y/o debido a sus responsabilidades reproductivas, las mujeres tienden a no asistir a reuniones abiertas al público. También puede ocurrir que cuando asistan, no expresen sus puntos de vista y sientan temor para exponer sus opiniones, o sean interrumpidas por varones que hegemonizan el discurso.

- ***Implicaciones en los programas***

Los gobiernos, planificadores/as, instituciones multilaterales, etc., deben prever mecanismos de consulta que garanticen que, tanto mujeres como varones involucradas/os, participen y aporten en:

- La determinación de prioridades para la acción.
- Su monitoreo y evaluación de resultados, realización de consultas (sólo de mujeres puede ser una opción, con entrevistas breves, y según el nivel educativo. Para su realización se pueden utilizar medios electrónicos como Internet o teléfonos móviles).

- ***Analizando la división del trabajo por sexo***

Difiere considerablemente de comunidad a comunidad y de país a país, por ello no es prudente suponer que una política o proyecto tendrá un impacto uniforme en mujeres y varones, o que es neutra en términos de género.

Lo antedicho indica la necesidad de realizar un análisis, desde este enfoque, cuando se desarrollan políticas que podrían tener un impacto a nivel micro.

- ***Acceso y control de los recursos. Beneficios.***

Además de identificar los recursos y beneficios relacionados con los diferentes roles laborales, es necesario determinar si las mujeres y los varones tienen el mismo nivel de acceso y control de:

- la tierra;
- capital;
- el tiempo;
- la educación;
- la salud;
- la vivienda;
- el poder político;
- los ingresos externos;
- la capacitación;
- la tecnología;
- el crédito;
- las asociaciones, etc.

Si no se toman en cuenta los temas del acceso y del control a los recursos y beneficios, las políticas pueden legitimar una situación de desigualdad o incluso incrementarla.

Para desarrollar un análisis de género utilizando el Modelo Analítico de Harvard es conveniente:

1. Ir a las comunidades o trabajar con una muestra de personas representativa de los grupos de mujeres y niñas y varones y niños de la región.
2. Realizar entrevistas para relevar cómo se manifiesta en esa comunidad la división del trabajo por género y, en particular, en los sectores claves a los cuales se dirige el proyecto o la política.
3. Determinar si hay un desbalance en el acceso a y control de los recursos/beneficios principales en ese sector.

ANEXO IV

Resulta de utilidad tener en cuenta las siguientes orientaciones, específicamente aquellas referidas a la situación de las mujeres, que plantea este marco para las distintas fases del proyecto.

DIAGNÓSTICO	**Evaluación de las necesidades de las mujeres:** 1- ¿Qué necesidades y oportunidades existen para incrementar la productividad de las mujeres? 2- ¿Cómo pueden aumentar su acceso y control a los recursos y beneficios? 3- ¿Cómo se relacionan estas necesidades y oportunidades con aquellas generales del país o sector de desarrollo al que refiere el proyecto? 4- ¿Han sido las mujeres directamente consultadas en la identificación de necesidades y oportunidades?
DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS GENERALES DEL PROYECTO	1- ¿Se relacionan explícitamente con las necesidades de las mujeres? 2- ¿Reflejan adecuadamente sus necesidades? 3- ¿Ellas han participado en su formulación? 4- ¿Hubo refuerzos anteriores en el mismo sentido? 5-¿Cómo se relaciona la propuesta actual con las actividades anteriores?
IDENTIFICACIÓN DE POSIBLES EFECTOS NEGATIVOS	1-¿Puede el proyecto reducir el acceso o el control de las mujeres a los recursos y/o beneficios? 2-¿Puede afectar negativamente la situación de las mujeres? 3-¿Cuáles podrían ser los efectos en las mujeres en el corto y mediano plazo?
IMPACTO DEL PROYECTO SOBRE LAS ACTIVIDADES DE LAS MUJERES	1- ¿Cuál de estas actividades - producción, reproducción, dimensión sociopolítica- afectan el proyecto? 2- ¿El componente de planificación es consistente con las relaciones de género actuales en el tema al cuál se dirige? 3- ¿Está planificado de manera tal que deja abierta la posibilidad de cambiar la posición de la mujer en una determinada actividad? ¿Es realizable? ¿Cuáles efectos positivos y negativos pueden existir para ellas? 4- Si no se producen cambios favorables ¿es una oportunidad perdida para los roles de las mujeres en el proceso de desarrollo? 5- ¿Cómo puede optimizarse el diseño del proyecto de cara a incrementar los efectos positivos y reducir o eliminar los negativos?
IMPACTO DEL PROYECTO EN EL ACCESO Y CONTROL DEL LAS MUJERES	6- ¿Cómo afecta el acceso y el control de las mujeres en los recursos y beneficios a cada componente del proyecto?

ANEXO V

Mapeo de Alcances: pasos y claves para su aplicación

1) **Diseño Intencional**: consiste en llegar a un consenso sobre los cambios a nivel 'macro' que el proyecto contribuirá a generar, así como para planificar las estrategias que debe utilizar. Las preguntas orientadoras son: *¿Por qué?* (¿en qué consiste la visión a la cual el programa desea contribuir?); *¿Quién?* (¿quiénes son los socios directos del programa?); *¿Qué?* (¿en qué consisten los cambios que se pretenden generar?); *¿Cómo?* (¿cómo logrará el programa contribuir el proceso de cambio?).

En esta fase se definen la visión, la misión, los socios directos e indirectos, los alcances deseados, las estrategias para alcanzarlos y las prácticas organizacionales.

2**)** **Seguimiento de Alcances y Desempeño**: elaboración de un marco de trabajo para el seguimiento continuo de las acciones del programa y del cumplimiento de los alcances en conjunto con los grupos con los cuales trabaja a los que llama "socios directos". Consiste en una autoevaluación sistematizada que se documenta en un: "Diario de Alcances" (señales de progreso); "Diario de Estrategias" (mapa de estrategias); "Diario de Desempeño" (prácticas de la organización).

En esta fase se elaboran la misión del programa, los socios con los que interactúa directamente, los logros que desea alcanzar con cada uno, los cuales se componen de una lista de cambios graduales. Estos pasos transicionales son marcas de progreso en el proceso de cambio. A partir de ello se define un mapa de ruta estratégico para alcanzar los cambios de comportamiento deseados. Este proceso involucra también a la propia organización responsable del proyecto, quien necesita reflexionar y definir sus prácticas de modo que el programa en cuestión sea relevante, innovador y sostenible.

3**)** **Planificación del monitoreo y la Evaluación**: se desarrolla un plan de monitoreo que permite captar los cambios transicionales que se producen a lo largo del proyecto. Se documenta en recursos específicamente diseñados para captar lo que va ocurriendo en las distintas fases: un diario de alcances, un diario de estrategia y un diario de prácticas. El monitoreo sirve para ir redefiniendo el proyecto en cada uno de sus componentes.

La planificación e implementación de la evaluación consiste en una descripción de los tópicos de primera importancia para el programa, y de los instrumentos y herramientas que deben utilizarse.

La siguiente figura muestra las tres etapas del Mapeo de Alcances que se acaban de presentar.

El marco ayuda al programa a formular una serie de preguntas, como se detalla a continuación:

Diseñar y articular la lógica del programa:

- ¿Cuáles son nuestras metas de desarrollo?
- ¿Cómo puede contribuir nuestro programa a alcanzar dichas metas?
- ¿Quiénes son nuestros socios directos?
- ¿Cómo debemos cambiar para lograr animar a nuestros socios directos a contribuir a las metas de desarrollo más generales?

Reseñar los datos internos y externos para el seguimiento:

- ¿Hasta qué punto han progresado nuestros socios directos en lo que se refiere al logro de los alcances?
- ¿Qué estamos haciendo para impulsar el logro de los alcances?
- ¿En qué medida nuestro desempeño ha sido correcto?

Indicar ejemplos de desempeño positivo y de áreas para mejorar:

- ¿Qué es lo que ha funcionado bien? ¿Por qué? ¿Se han tenido en cuenta todas las estrategias necesarias?
- ¿Acaso nos estamos dispersando al recurrir a demasiadas estrategias?
- ¿Cómo podemos sacar el máximo partido de nuestras contribuciones?

Evaluar los resultados esperados e inesperados:

- ¿Quién ha cambiado? ¿Cómo se operó el cambio?
- Si el cambio no se ha operado como se esperaba, ¿es necesario cambiar de táctica o replantearnos nuestras expectativas?

Recabar datos sobre la contribución que realizó el programa en la generación de cambios en sus socios:

- ¿A qué actividades/estrategias se recurrió?
- ¿De qué manera lograron las actividades ejercer una influencia y generar un cambio en las personas, los grupos o las instituciones?

Establecer las prioridades de evaluación y preparar un plan de evaluación:

- ¿Cuáles son las estrategias, las relaciones o las cuestiones que merecen estudiarse a fondo?
- ¿De qué manera podemos recabar los datos necesarios, y a qué fuentes hay que recurrir para ello?

El propósito del monitoreo en Mapeo de Alcances es "mejorar más que comprobar, comprender más que informar y crear conocimientos más que ganar el mérito". Sarah Earl, Fred Carden y Terry Smutylo; Mapeo de alcances: Incorporando aprendizaje y reflexión en programas de desarrollo; IDRC, 2001

ANEXO VI

FORMAS DE RESISTENCIA	POSIBLES SOLUCIONES
Negación: Habrá quien asegure que no hay problemas y que sus políticas actualmente brindan igualdad de oportunidades para ambos sexos y que es decisión del sujeto aprovechar las oportunidades que se le ofrecen. Otra forma de negación es por ejemplo justificar en aspectos económicos o culturales la no intervención en esta dimensión, o afirmar que son las personas las responsables de su situación.	Presente evidencias, **estadísticas sólidas** sobre las brechas de género existentes y de discriminación, hallazgos de investigaciones cualitativas, buenas prácticas, normativas aceptadas a nivel global y otras informaciones que legitiman la necesidad de un cambio. Quizás sea necesario realizar alguna investigación para recabar esta información.
Inversión de la situación de discriminación: declarar que como ya existe igualdad de oportunidades, es un tema personal no aprovecharlas. También se puede aducir que hay algunas mujeres y varones que no quieren esas oportunidades o que no desean cambiar ni asumir riesgos.	Utilice **datos resultantes de estudios cuanti y cualitativos** que demuestren el carácter estructural del problema de la discriminación. Ofrezca interpretaciones que demuestren que aquello que se considera personal o privado o "natural" se construye social e históricamente.
Dilución: es una forma de negación selectiva en la cual las personas admiten, por ejemplo, que hay algunos problemas en cuanto a niveles de bienestar y recursos, pero niegan que sean resultado de alguna desigualdad estructural o de discriminación.	Recurra a conceptos que explican la construcción histórica de las desigualdades de género como patriarcado, sistema sexo-género, orden de género para dar cuenta del carácter estructural de este fenómeno. Demuestre a través de datos comparativos como, aún en situaciones diferentes, las mujeres están en desventajas respecto de los varones en todas o la mayoría de las áreas de la realidad (por ejemplo, presente datos

	globales proporcionados por Naciones Unidas.
Selección de prioridades del programa: no incluye las necesidades específicas de los grupos destinatarios, ni ningún apoyo para actividades que modificarán las prácticas discriminatorias o de exclusión que padecen ciertos grupos.	**Recurra a la información relevada** al inicio del desarrollo de la política, para estimular que se utilice sistemáticamente en todas las etapas de la política. Promueva una modalidad de trabajo participativa en el programa de gerencia y administración.
Subversión: ocurre cuando el tratamiento de las desigualdades estructurales dejan poco lugar o posibilidad para que se asuman con responsabilidad y sostenibilidad. Las tácticas más comunes son: • Designar como responsable en este tema a una persona a quien no le interesa esta problemática o cuya reputación es no ser competente. • Establecer procedimientos que exigen postergar constantemente las decisiones hasta que las defina una persona situada a un nivel más alto o más bajo de la jerarquía. • Referir las decisiones administrativas menores a un comité de administración de alto nivel que se reúne con poca frecuencia. • Perder archivos, información, etc. • Someter la información relevada a constantes revisiones y evaluaciones que postergan la oportunidad de actuar. La subversión es una respuesta común entre los/as funcionarios/as que deben ejecutar políticas que no están de acuerdo con sus valores personales.	Monitorear la organización para identificar señales de falta de interés entre los/las responsables de ejecutar el plan estratégico o procedimientos que impiden su desenvolvimiento. Si es necesario y viable, identificar departamentos alternativos para ejecutar el componente particular de la política que es ignorado o resistido. También puede crear situaciones de diálogo franco con quienes se resisten para que expongan sus razones y explorar juntos la forma de proseguir con la tarea sin violentar sus creencias y al mismo tiempo no impedir su desarrollo.
Engavetar o cajonear: Las medidas orientadas a integrar la igualdad de género en las políticas pueden ser elogiadas por los/las que tienen autoridad para ejecutarlas, pero aún así pueden encontrar otras maneras para retrasar su ejecución. Por ejemplo, puede que le digan que «no ha llegado aún la hora» para esta clase de iniciativa. El resultado final será la postergación de todo intento de acción.	Defienda su iniciativa sobre la base de que los cambios necesarios para revertir las desigualdades estructurales no pueden postergarse, ya que expresan la vigencia de los derechos humanos, dan cuenta del respeto por la justicia respecto de las oportunidades de mujeres y varones y contribuyen a la calidad de los proyectos o programas.
Obedezco pero no cumplo: Cuando las	Organice con colegas u otras organizaciones

personas dicen que apoyan la integración de la igualdad de género pero su entusiasmo verbal no coincide con sus actos. Pueden usar la terminología y la retórica correctas en sus documentos, memos y discursos sobre la política, pero no dar un apoyo efectivo y legítimo a las asignaciones presupuestarias y a las acciones necesarias.	modalidades de monitoreo con metas y objetivos claros, que tomen el tema de la iniciativa en cuestión seriamente, informe sobre sus avances respecto de la integración de género.
La responsabilidad de la integración de género se asigna dentro de la organización a una sección o una persona diferente, por lo general a quien no pertenece a cualquiera de los departamentos o Ministerios que tienen la responsabilidad de su ejecución. Así se convierte en un tema aparte y se le deja efectivamente de lado.	**Buscar las estrategias para demostrar que** la igualdad de género es un tema crucial que permea todas las organizaciones y que beneficia el logro de los resultados de sus políticas y programas Realizar reuniones intersectoriales para presentar los avances y alentar la colaboración y emulación son otras medidas de estímulo.
Simbolismo: Cuando se solicita a un/a representante del grupo destinatario que participe en todas las discusiones y se consideran sus puntos de vista como representativos del grupo. Usualmente, los/las representantes simbólicos se limitan a uno por Comité, y se les da muy poco tiempo para presentar sus aportes. A menudo se les utiliza para ayudar a ajustar el lenguaje utilizado en un documento, de manera que sea apropiado y parezca que da apoyo a estos temas.	Si se está en una reunión con alguien que aparentemente cumple ese papel simbólico, es necesario procurar unir fuerzas tratando temas con los que se está de acuerdo y construir alianzas con otros/as personas presentes en la reunión, de manera que el/la participante simbólico no quede aislado y sea tomado en serio. Si el/la representante simbólico es usted, utilice la misma estrategia. Si tiene la posibilidad de controlar la lista de asistentes a las reuniones o participa como miembro de un Comité, trate de asegurarse que uno o más de sus aliados potenciales sea invitado.
Investigación dilatoria: Ocurre cuando una organización se ve obligada a tomar alguna acción, pero realmente no desea hacerlo. Por ejemplo, si se plantean algunas situaciones muy visibles de discriminación de género y todos tienen conocimiento del problema, los administradores se encontrarán en una situación que los forzará a tomar medidas correctivas. Si no están de acuerdo con el análisis o no desean invertir los fondos que son necesarios para eliminar verdaderamente la discriminación, podrán plantear que no tienen suficiente información sobre el problema y que necesitan realizar una investigación, en cuyo caso, se detendrá todo tipo de acción posible hasta que se conozcan los resultados de la investigación. Esta es una forma más elaborada y cara de "engavetar" los temas de género.	**Solución Posible:** Apoye la necesidad de realizar una investigación más exhaustiva, pero declárese en contra de que sea una precondición para iniciar alguna acción. Presente resúmenes de todos los aspectos del problema conocidos hasta la fecha y de sus causas y argumente que es posible que su organización tome acciones preliminares basadas en la información disponible. También puede sugerir que la organización utilice un proyecto piloto para investigar el problema y tomar acción simultáneamente. Adicionalmente puede citar ejemplos de otras intervenciones, en las cuales se necesitaba investigar más pero ello no impidió que se pusieran en práctica varias acciones antes de que se finalizara la investigación.

6. Bibliografía y recursos adicionales

En Español:

Aguilar, Lorena, Gustavo Briceño y Elsia Valenciano (1999). *Quien busca encuentra: Elaborando diagnósticos participativos con enfoque de género*. Serie Hacia la Equidad. San José, C.R.: Unión Mundial para la Naturaleza y Fundación Arias para la Paz.

Alfaro Quezada, Cecilia (1999). *Si lo organizamos lo logramos. Planificación de Proyectos desde la equidad.* Serie Hacia la Equidad. San José, C.R.: Unión Mundial para la Naturaleza y Fundación Arias para la Paz.

Bonder, Gloria (2002): Mainstreaming: Avatares de una estrategia de incorporación de la equidad de género en las políticas públicas. PRIGEPP – FLACSO. Buenos Aires- Argentina.

Bonder, Gloria (1999) Género y subjetividad: Avatares de una relación no evidente. En: Montecino, S y Obach, A (Comp.) (1999) Género y Epistemología. Mujeres y Disciplinas. Universidad de Chile. LOM. UNICEF. Chile.

Gomáriz, Enrique (1994). *La planificación con perspectiva de género*, Centro Mujer y Familia, San José de Costa Rica

Guzmán, Virginia (1994). *El género en la planificación social*. En Maruja Barrig y Andy Wekhamp, eds. *Sin morir en el intento. Experiencias de planificación de género en el desarrollo*. Lima: NOVIB-Entre Mujeres, 143–207.

Lombardo, Emanuela: El mainstreaming de género en la Unión Europea. Universidad Complutense de Madrid. Publicado en Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, vol. 10-15, Mayo-Diciembre 2003, pp. 6-11

Sarah Earl, Fred Carden, Terry Smutylo (2002): Mapeo de Alcances. Incorporando aprendizaje y reflexión en programas de desarrollo. IDRC
http://www.idrc.ca/openebooks/989-5/

Unión Mundial para la Naturaleza (2000). *Sobre marinos, marinas, mares y mareas: perspectiva de género en zonas marino-costeras*, San José, Costa Rica.

En Inglés:

Bari, Farzana (2010): Conceptual Guidelines for Transformative Gender Training. Capacity Building – Ministry of Women. Development Project. GTZ

Materiales sobre necesidades básicas e intereses estratégicos adaptados por Dana Peebles, de:

Canadian Council for International Cooperation (1991). Two Halves Make a Whole, Ottawa.

FAO (1997). *Gender and Participation in Agricultural Development Planning, Lessons from Honduras. Women in Development Service*, Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations.

Kabeer, Naila (1992). "Triple Roles, Gender Roles, Social Relations: The Political Subtext of Gender Training." Discussion Paper No. 313, Institute of Development Studies, Sussex.

Levy, Caren (1998): "Institutionalization of Gender trough Participatory Practice", en Irene Guijt y Meena Kaul Shah (eds.): The Myth of Community. Gender Issues in Participatory Development, Intermediate Technology Publications.

Mikkelsen, B., Freeman T., and Keller B. (2002) 'Mainstreaming Gender Equality: Sida's Support for the Promotion of Gender Equality in Partner Countries', Stockholm: Sida

Rao, A.& Stuart, R.& Kelleher,D.(1999) Gender at Work.Organizational Change for Equality. Connecticut.Kumarian Press

Women's Support Project – Fase I (1995). *Gender Resources for Development Projects and Organizations in Indonesia, Jakarta*: Graybridge International/ACDI.

Materiales sobre la Matriz de Política Integrada en Términos de Género adaptados por Dana Peebles, Carole Houlihan y Karen Craggs de:
Weidemann, Wesley (1994). *Gender and Policy Implementation: A tool for assessment of policy-derived impacts on men and women*, Washington D. C.: Proyecto GENESYS /USAID.

MÓDULO 3

MONITOREO Y EVALUACIÓN

Indicadores de monitoreo y evaluación sensibles al género

Desde el inicio de cualquier iniciativa se necesita disponer de información sobre la condición y posición de mujeres y varones en el tema en cuestión. Esta base de datos puede ser cualitativa, cuantitativa y, preferentemente, ambas. Servirán para aplicar posteriormente al monitoreo y evaluación del proyecto o política del cual nos ocupamos.

- Los datos cuantitativos se usan para medir, por ejemplo, el número de varones y mujeres que han participado en capacitaciones, que han recibido créditos, participado en una actividad comunitaria, o son parte de instituciones u organizaciones en los distintos niveles de su jerarquía.

- Los datos cualitativos se usan para identificar las necesidades, expectativas, los puntos de vista, las prioridades de las personas, sus opiniones sobre la intervención, su satisfacción en un sentido general y con la política o programa, la visión de su posición en la sociedad, sus deseos de cambio, el empoderamiento y otros aspectos relacionados con la política o el proyecto del cual se trate.

Los indicadores sensibles al género[33]

• miden la *transformación* en las relaciones de género y, por ende, el empoderamiento de las mujeres;

• calculan los cambios en las brechas por género (cierre o mayor apertura) de varios fenómenos, tales como la diferencia en los salarios, en los niveles educativos, en la participación política, etcétera;

• ponen atención en las *experiencias y vivencias* de las mujeres y los hombres y no sólo en los indicadores cuantitativos, por ejemplo, la tasa de participación en la población económicamente activa no nos dice nada acerca de las condiciones de la inserción de la fuerza de trabajo al mercado laboral;

• no proporcionan información sobre las causas subyacentes al ordenamiento de género detectado, por lo tanto, siempre tienen que ser complementados por un análisis más amplio de las relaciones de género.

[33] http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100819.pdf

- De ahí que durante la ejecución se debería documentar no solamente el número de mujeres y varones que participan en un programa o actividad particular, o reciben algún beneficio, sino también el papel que desempeña cada uno en su comunidad y en la intervención, su nivel de participación, su satisfacción con el proyecto y sus resultados, sus sugerencias para mejorarlo, entre otros aspectos.

Ahora bien ¿qué son los **indicadores de equidad de género**?

Son señales, en todas las fases y todos los niveles, de cómo se avanza hacia la equidad y la igualdad entre mujeres y varones; y también de cómo una política, un programa o un proyecto específico contribuye o no a ese avance o incluso lo retrasa o impide.

Se trata de medidas de logro de los objetivos y fines de políticas, programas o proyectos. También sirven como instrumentos para analizar las debilidades y fortalezas durante todo el proceso de planificación, ejecución, evaluación y seguimiento de las políticas, programas o proyectos (Escalante, et. al., 2002).

Cuando se definen los indicadores que se utilizarán, importa especialmente referirlos a las prioridades de la iniciativa.

Para que cumpla satisfactoriamente su función el monitoreo debe ser preciso y preferentemente centrarse en lo **esencial**.

Se puede incluir todos los componentes del proyecto: objetivos, resultados, actividades, procedimientos y medios. Sin embargo, mantener un sistema tan complejo demandará una gran cantidad de tiempo. Por lo tanto, es necesario asignar prioridad a un número manejable de variables a monitorear.

Asimismo se deberían establecer qué indicadores se utilizarán para monitorear y elaborar informes al inicio del proceso de ejecución de la política, y para ello es aconsejable mantener un diálogo continuo con los socios o con las instancias a las cuales se deba presentar los informes.

En el Anexo III se presentan diversos tipos de indicadores que siguen el ciclo del proyecto, desde los insumos hasta el impacto.

Es fundamental recordar que el monitoreo y la evaluación del impacto en los roles y relaciones de género dependerá de la información desagregada por sexo y del análisis de género realizado en la fase diagnóstica. Por ejemplo, si se está monitoreando el impacto de la política de liberalización comercial en un sector dado, necesitará examinar cómo impacta en mujeres y varones en sus diferentes papeles:

- como propietarios/as de comercio;
- como jefes/as de familia;
- como consumidores/as;
- como trabajadores/as.

Ello requiere de un conjunto de indicadores para cada grupo. Por ejemplo:

- Para los propietarios de comercios, se podría considerar los cambios en los niveles de ventas, inclusión de nuevos productos, mejoras o complicaciones en la administración o en la tasa de quiebras que se haya registrado en un sector dado (comercios de propiedad de mujeres y de varones).
- Para los/las jefes de familia, se podrían evaluar los cambios ocurridos en el número de horas que trabajan dentro y fuera del hogar, la distribución de las tareas domesticas, tiempo dedicado a la elaboración de productos en el hogar.
- Como trabajadores/as: conocimiento de sus derechos laborales, participación en ámbitos sindicales de ambos géneros.
- Consumidores/as, tiempo dedicado a las compras, cambios en los patrones de consumo, diferenciados por género y edad.

Es necesario cerciorarse que todos los indicadores sean:

- **Válidos:** ¿Miden adecuadamente los resultados?
- **Confiables:** ¿Servirán para evaluar los resultados a lo largo del tiempo?
- **Sensibles:** ¿Permitirán registrar cambios, avances o retrocesos a lo largo de todo el ciclo?
- **Sencillos:** ¿Será fácil recabar y analizar la información?
- **Útiles:** ¿Será útil la información para la toma de decisiones?
- **Económicamente viables:** ¿Pueden los datos recabarse a un costo razonable?

1. Anexos

ANEXO I

Indicadores

Tipo de indicador	¿Qué hacer para que sea sensible al género?
Indicador de salida Mide la cantidad y algunas veces la calidad de los bienes o servicios creados o proporcionados a través de los insumos (actividades).	• Determinar si el acceso a esos bienes y servicios ha sido justo e igualitario para las mujeres y varones. • También puede evaluar si los bienes y servicios ofrecidos por el proyecto toman en cuenta las necesidades prioritarias y específicas y los intereses estratégicos de ambos.
Indicadores de efectos e Impacto Mide la cantidad y la calidad de los resultados alcanzados a través de la prestación de los bienes y servicios del proyecto.	• Determinar si estos resultados han sido positivos o negativos para las mujeres y los hombres • Verificar si los beneficios del proyecto han sido distribuidos de manera justa e igualitaria. • Determinar si se han incluido de manera equitativa las necesidades prioritarias tanto de las mujeres como de los hombres así como sus intereses estratégicos.
Indicador de relevancia Mide las tendencias más amplias de la política; se refiere al impacto total sobre el sector al que se refiere.	Determinar si estas tendencias tienen un impacto diferencial para las mujeres y los varones: por ejemplo, si un proyecto de electrificación nacional rural condujo a un aumento de la duración del día de trabajo para la mujer, además de ayudar a diversificar y aumentar sus fuentes de ingreso.
Indicadores de riesgo Mide los factores externos identificados como riesgos importantes en la propuesta.	Determinar si alguna actividad o insumo del proyecto aumenta los riesgos para las mujeres y/o los varones diferenciando grupos de pertenencia.
Indicador de eficiencia Mide la proporción de insumos que se necesita por unidad producida.	Determinar si el proyecto ha invertido cantidades equitativas de recursos para atender los intereses y necesidades de

	mujeres y varones.
Indicadores de sostenibilidad Mide la continuidad de los beneficios del proyecto a través del tiempo, especialmente después que termina el financiamiento del proyecto.	Determinar si existe alguna diferencia en la continuidad de los beneficios del proyecto para ambos géneros.

ANEXO II

Barreras para la comunicación

Algunas de las barreras de comunicación que pueden aparecer al ejecutar la política de integración del enfoque de género:

Criticar	Induce la culpabilidad y debilita la autoestima y el entusiasmo.
Elogiar para manipular	Utilizar el elogio para intentar que las personas modifiquen su conducta o con otros motivos ocultos. El elogio puede usarse para controlar o manipular, y genera en las personas la necesidad de estar en guardia y a la defensiva.
Diagnosticar	Jugar al detective de emociones y buscar agendas escondidas. Genera enojo, rechazos, amenazas o debilitamiento de la autoestima.
Poner sobrenombres y hablar con sarcasmo	Crea sensaciones de resentimiento y frustración.
Dar órdenes	Implica que el juicio del otro es erróneo y desechable y debilita la autoestima.
Amenazar	No corresponde a un debate de esta naturaleza y solo sirve para producir sometimiento o rebeldía.
Moralizar	Respaldar argumentos en la autoridad social, religiosa o moral impidiendo el desarrollo de los propios criterios.
Hacer preguntas irrelevantes	Este tipo de preguntas demuestran falta de compromiso y a veces rivalidades ocultas.
Distraer la atención	Implica una falta de respeto y a veces esta al servicio de la manipulación o de ocultar dudas, ignorancia, vergüenza.
Aconsejar	Implica una falta de confianza en la otra persona para afrontar y resolver sus propios problemas. Fomenta la dependencia o las respuestas que comienzan con: «sí, pero...».
Calmar	Puede ser un obstáculo si con ello se niega o evita la expresión de sentimientos y pensamientos contrarios a los aceptados. Disentir, debatir, son habilidades útiles y especialmente en temas tan complejos y profundos como este.

Aducir ignorancia	La persona plantea no haber comprendido las implicaciones del cambio o dice haber sido malentendida. Es importante desmontar este recurso para demostrar que se pueden tener distintas opiniones y que del diálogo podrá emerger conocimientos valiosos.
Desviar el tema	Hablar de otra cosa o desviar las responsabilidades de una situación a otras personas que no están presentes cuando se toca un tema sensible. Por ejemplo, «En realidad, este no es nuestro Departamento. Debería usted hablar con…», es decir, lo que se llama «echarle el muerto a otro».
Echar la culpa	Aducir que todos los esfuerzos realizados para completar una tarea o responder a una situación son responsabilidad de otros/as. A menudo, esto tiene el efecto de silenciar a las personas que indagan un proceso y/o ocultar las propias inseguridades o contradicciones.
Dar demasiada información	Ofrecer un torrente de «información» verbal o escrita con el pretexto de «aclarar» temas, produciendo en cambio confusión, desinterés y sentimientos de incapacidad.
Intimidar	Ocurre a veces, cuando se presiona para lograr un acuerdo o incluso cuando hay un desacuerdo expreso, creando la amenaza de tener«problemas». Esta amenaza puede ser directa o indirecta.
Pretender «representar» o ser portavoz de un grupo	«Sí, sí, entiendo su punto de vista. No obstante, precisamente ayer me encontré con la señorita X, presidenta de la asociación local de mujeres, quien se niega rotundamente a aceptar tal clase de proyecto». Evita la responsabilidad y deja congelada la búsqueda de soluciones.
Reiterar un punto de vista rígido	La persona simplemente continúa reiterando que el orden de género vigente es natural y por tanto inmodificable. «Aquí, nosotros somos una sociedad muy tradicional».
Amurallarse	Negarse a hablar del tema o no permitir que otros hablen de él. A veces esta situación se acompaña de gestos corporales, como cruzar los brazos sobre el pecho, no mirar a nadie, tamborillear los dedos y mover agitadamente los pies, o recurrir a alguna otra conducta que produzca distracción. Otra estrategia consiste en no responder las preguntas, las llamadas telefónicas o las cartas.

2. Bibliografía y recursos adicionales

En español:

Bonder, Gloria (2002): Mainstreaming: Avatares de una estrategia de incorporación de la equidad de género en las políticas públicas. PRIGEPP – FLACSO. Buenos Aires- Argentina.

Ellsberg, Mary Carroll (1998). *El camino hacia la igualdad: Una guía práctica para la evaluación de proyectos para el empoderamiento de las mujeres*. Managua: ASDI (SIDA).

Emakunde (1998). *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Emakunde y Secretaría General de Acción Exterior-Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz,

Escalante, Ana Celia (2002), Ojos que ven…corazones que sienten: indicadores de equidad, México: Instituto Nacional de las Mujeres: Unión Mundial para la Naturaleza.

Instituto Nacional de las Mujeres (2003), Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género, México.

Rodríguez, Giselle, Narda Meléndez, Emma Velásquez, María Alicia Fuentes (1999). *Tomándole el pulso al género: Sistemas de monitoreo y evaluación sensibles a género*. Serie Hacia la Equidad. San José, C.R.: Unión Mundial para la Naturaleza y Fundación Arias para la Paz.

En inglés:

Canadian Council for International Cooperation (1991). *Two Halves Make a Whole, Ottawa*

Miller, Carol and Shahra Razavi. “Gender Analysis: Alternative Paradigms” (online). UNDP. Available from: www.sdnp.undp.org/gender/resources/mono6.html

Moser, Caroline O.N. Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training. New York: Routledge, 1993.

Women’s Support Project – Phase I (1995). *Gender Resources for Development Projects and Organizations in Indonesia, Jakarta*: CIDA/Graybridge International

MÓDULO 4

HACIA LA INNOVACIÓN: EXPERIENCIAS Y APRENDIZAJES INSPIRADORES

Incorporación del enfoque de género en políticas y programas: Buenas prácticas y lecciones aprendidas

Sinopsis

En este módulo nos ocuparemos de caracterizar en qué consisten las así llamadas “buenas prácticas” (BP) y qué aspectos deben comprender cuando nos referimos a políticas, programas o proyectos que integran los derechos de las mujeres, y el enfoque de igualdad/equidad de género.

Comenzaremos revisando, en primer lugar, distintas caracterizaciones generales de este concepto, destacando tanto sus aspectos positivos como sus limitaciones.

Pasaremos luego a abordar los criterios específicos que se asocian con las buenas prácticas ya en el campo de género. El propósito es doble: por un lado ofrecer conocimientos que permitan estimular la realización de buenas prácticas, y asimismo facilitar la selección de experiencias valorizadas, realizadas en el pasado por la misma organización u otras instituciones y usarlas como fuente de inspiración .

Por último nos referiremos a algunas lecciones aprendidas para cumplir con estos fines.

1. "Buenas Prácticas" en la integración del enfoque de género en políticas, programas y proyectos: criterios para su elaboración, utilización y limitaciones a tener en cuenta

La noción de *buenas prácticas (BP)* surge en los ámbitos empresariales y de negocios estrechamente vinculada a la búsqueda de excelencia e incremento de la calidad y la demostración de situaciones exitosas que debieran valorarse y emularse. Posteriormente, sobre todo en los últimos años, fue ganando difusión y aceptación en otros sectores y hoy se la utiliza en una amplia variedad de contextos y de temas.

En general, en el campo de las intervenciones sociales, esta expresión se usa para ponderar proyectos o programas que por sus formas de ejecución y/o sus resultados, pueden servir como modelo para diseñar y ejecutar iniciativas futuras en la misma u otras organizaciones.

En las últimas décadas ha crecido su popularidad y aceptación en razón a las siguientes argumentaciones:

- Contar con información sobre BP permitiría una economía de tiempo y de recursos, debido a la capitalización de métodos y la divulgación de conocimientos de rápida y relativamente fácil aplicación.
- Darían una respuesta eficaz a la necesidad de encontrar procedimientos probados que faciliten la **"***transferencia o replicabilidad"* y eventualmente también su puesta en escala**.** [35]

Buenas Prácticas… ¿para quién?

Con frecuencia cada uno de los actores que participan de un proyecto o programa, tiene ideas diferentes acerca de qué sería "bueno" lograr y cómo hacerlo.

- Para los organismos financiadores, ¿la buena práctica suele ser aquella que logra mayores impactos con más economía de tiempo y recursos? [34]
- Para quién la ejecuta, ¿es la que le permite cumplir con el plan de actividades en tiempo y forma? ¿O es la que ofrece mayores reconocimientos, mayores satisfacciones? ¿la que produce más aprendizajes? ¿la más visible, la menos esforzada?
- Para sus "destinatarios/as"… es ¿la que brinda más beneficios? ¿menos cargas? ¿la que satisface sus expectativas? la que se va transformando según sus demandas? ¿la que deja capacidad instalada?

[34] El programa MOST (Research programme on Management of Social Transformations) de UNESCO demuestra las diferencias de criterios en la evaluación de un programa según los actores sociales que participan en políticas públicas para erradicar la pobreza. Por ejemplo para este organismo los criterios relevantes. Para la evaluación de dichas políticas son los siguientes: (1) innovador; (2) sustentable; (3) impacto positivo y potencial para ser replicado. En cambio, los/as técnicos/as a cargo de estas políticas consultados/as resaltan entre otros aspectos su: (1) eficacia; (2) eficiencia; (3) capital gerencial o de gestión; (4) convergencia entre actores diferentes al nivel organizacional; (5) viabilidad política en el contexto local; (6) participación política de los beneficiarios.

[35] Armijo apunta otras razones que justifican la aceptación de esta noción: permite a los/as tomadores/as de decisiones acceder a las experiencias probadas o a la identificación de métodos que resultan ser adecuados, dada su orientación a soluciones concretas y efectivas. Por otro lado, abre la posibilidad de obtener reconocimiento público, prestigio al mostrar que ciertos procesos o aplicaciones han dado buenos resultados.

- Previenen de la tentación de "reinventar la rueda" ignorando experiencias anteriores en la misma o similar temática y sus aprendizajes; y consecuentemente evitan el desperdicio de inversión económica, en tiempo, y en recursos humanos.

Pero no todos los sectores aceptan estos criterios y también se advierte que las BP han despertado controversias y críticas que es importante considerar.

1.1 Comparando caracterizaciones, reflexionando sobre las lógicas e implicancias practicas de las buenas prácticas en un sentido general

Según Naciones Unidas, una buena práctica consiste en "*una forma de hacer que ha probado su efectividad en una situación y puede ser aplicable en otras*."

Pero también circulan otras definiciones que demandan de una BP que cumpla con características más amplias y estimulantes como: las buenas prácticas debieran ser "*un método superior o una práctica innovadora que contribuya a mejorar el desempeño de un proceso*"[36] y cuyo objetivo último sea "*mejorar las condiciones socioeconómicas de la población, apoyando y reconociendo el rol del gobierno en los asuntos públicos.*"[37]

¿Si nos atenemos a la efectividad, qué criterios serían esperables para asignar esta distinción a una política o proyecto?

- Correcta identificación de las causas de los problemas y barreras que impiden el alcance de los objetivos propuestos.
- Adecuada planificación de las acciones que permita sortear los obstáculos desde una perspectiva innovadora.
- Ejecución de las actividades acorde con la planificación.
- Impactos visibles, con alcance y capacidad de multiplicarse.

Otra propuesta que aporta más contenido, la acerca el *Programa de Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos.*[38] Según este organismo los criterios que justifican a una BP son:

1) **Impacto**: entendido como mejoras tangibles en la vida de los involucrados en la iniciativa.
2) **Asociación** (gestión asociada): colaboración entre entidades de distinto tipo. Al menos deberían estar representadas: Gobierno nacional y regional, Autoridades locales, Organizaciones No Gubernamentales, Sector privado y Fundaciones, Organismos internacionales, Centros académicos y/o de investigación, Asociaciones profesionales, Medios de comunicación, Líderes cívicos, Voluntarios.
3) **Sustentabilidad:** para lo cual debe contar con marcos normativos que le den legalidad y con marcos institucionales y procesos para la adopción de decisiones y sistemas de administración y gestión eficientes, transparentes y responsables.
4) **Liderazgo y fortalecimiento de la comunidad** que permitan reforzar las redes sociales e incentiven la participación.
5) **Inclusión social** y respeto de la diversidad a la hora de diseñar y ejecutar proyectos.

---

[36] Armijo, Marianela (2004). "Buenas Prácticas de Gestión Pública en América Latina". IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España, 2 - 5 Nov. 2004
[37] Armijo, Marianela (2004): Op. Cit.
[38] Programa de Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos.

¿Existen riesgos en la selección y utilización de las llamadas buenas prácticas?

Formularse esta pregunta no es banal o innecesario. En efecto, podemos llegar a idealizar las BP sin tomar en cuenta ciertos sesgos que van en detrimento de las intervenciones que se planifican o evalúan. Por ejemplo:

- Focalizar la atención sobre los aspectos técnicos e instrumentales "exitosos", relegando o ignorando los componentes teóricos y otras características sustantivas, como valoraciones, visiones, capacidades autorreflexivas, etc., que no siempre son sistematizadas pero de hecho pueden resultar fundamentales para entender y operar en la "micropolítica" de los programas y proyectos.

- Enfatizar los resultados más que los procesos, midiendo el éxito en términos de metas logradas sin tomar en cuenta los aprendizajes y el conocimiento (incluyendo tanto éxitos como errores) producido a lo largo del proyecto por todos los actores involucrados.

- Establecer un canon no cuestionado que podría limitar las posibilidades de asumir riesgos y experimentar nuevas modalidades de pensar, hacer y valorar los procesos y resultados.

- Al hablar de *buenas prácticas* se podría entender que aquellas experiencias que no cumplen con los criterios establecidos son "*malas*". Ello nos puede llevar al error de calificar negativamente algunas que pueden no ser "exitosas", "terminadas" o "prolijas", pero que igualmente generan conocimientos valiosos y estímulos para renovar enfoques y acciones.

Si somos concientes de estos riesgos podemos entonces preguntarnos ¿para qué pueden servir las buenas prácticas?

- difundir innovaciones y promover una cultura de calidad.
- incrementar el valor de lo logrado,
- contribuir a achicar las brechas de conocimiento entre las organizaciones favoreciendo el "sano" contrabando de ideas.[39]

Es fundamental diferenciar el conocimiento y el "uso" de las BP como inspiración para diseñar intervenciones de la replicabilidad de una iniciativa que resultó satisfactoria en un determinado escenario y tiempo y que se traspasa a otro con diferentes rasgos.

Para que una experiencia pueda ser "aplicada" en otro escenario se necesita de un proceso de contextualización que incluya un diálogo entre quienes se proponen llevar a cabo determinados programas y los diversos actores que participarían de ellos.

[39] Cabrera Cabrera, Pedro José (2003): La importancia de las Buenas Prácticas en los Proyectos Sociales. Departamento de Sociología y Trabajo Social. Facultad de CC. Humanas y Sociales. Universidad Pontificia Comillas de Madrid.

El uso estratégico de los aprendizajes que surgen de una experiencia dependerá en gran medida de la consideración del contexto social, económico y cultural en que se desenvuelva, los roles y las relaciones entre distintos actores involucrados, las capacidades y recursos de las organizaciones que implementan los proyectos, las modalidades de participación y las significaciones que le adjudican al proyecto los diversos participantes del mismo.[40] [41]

1.2 Las Buenas Prácticas de y para la igualdad/equidad de género: ¿qué tienen de particular?

Habiendo planteado cuestiones generales sobre las potencialidades y límites de las buenas prácticas en general, pasaremos ahora a ver cómo se relacionan específicamente con las cuestiones de género.

Entre los aportes más elaborados está la propuesta del **Womenwatch** de Naciones Unidas (United Nations Resources on Gender) que indica que para que una experiencia pueda ser calificada como BP en materia de equidad de género debiera cumplir al menos con dos de las siguientes condiciones:

1. Promover una **mayor igualdad en las relaciones entre los géneros** así como una ampliación de las opciones y oportunidades para las mujeres.

2. Demostrar una **incidencia en las políticas**, orientada a lograr una mayor la igualdad entre los géneros, creado un marco propicio y eficaz para el logro de esta meta. Ello incluye cambios en la legislación, las normativas o la asignación de recursos. Sugieren incluir en la evaluación el grado de institucionalización de la práctica, aspecto que en nuestra opinión es especialmente relevante.

3. Poseer un **enfoque innovador** y factible de ser utilizado en otras circunstancias. Se debe demostrar que el producto o proceso es novedoso y que tiene oportunidades de ser utilizado en otros países y contextos.

4. **Ser sostenible**. Dejando en claro que existe un compromiso por parte de los patrocinadores institucionales y los distintos participantes en la iniciativa, el Gobierno, los académicos, los medios de comunicación, la ONU, las ONG, etc.

Otra **perspectiva más radical**, por su perfil transformador, la proporciona WomenAction al señalar que las buenas prácticas debieran:

- Poseer un **efecto multiplicador** que puede ser imitado y adaptado en otras regiones (no hablan de transferible).
- Contar con una amplia base de **participación** (en

En cuanto a la selección de las BP este organismo propone tomar en cuenta las siguientes categorías: Incidencia en los medios, promoción de los derechos de las mujeres (advocacy), monitoreo de los medios de comunicación, códigos de ética, uso de las TIC.

[40] Astelarra Judith (2003): Buenas prácticas y auditoria de género. Instrumentos de Política Local. Diputación de Barcelona, España.

[41] Por ejemplo y tal como lo recuerda Astelarra: "Una determinada práctica puede resultar insignificante en un contexto en el cual se han registrado mejoras significativas en las relaciones de género, mientras que esta misma puede ser crucial en un contexto marcado por fuertes desigualdades de género"

lugar de colaboración).

- **Ser sostenibles e innovadoras** (el aspecto de innovación es explícito).
- Representar los esfuerzos realizados por muchas mujeres y organizaciones de mujeres para **promover el cambio** (destacan el carácter político de todo proyecto de transformación de la discriminación de género).

Por último consideraremos la definición y los criterios que plantea el PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), a través de América Latina Genera. Éstos son:

1. **Legitimidad:** la práctica es reconocida como exitosa por actores claves del territorio donde se ha desarrollado, entre ellas los varones y mujeres participantes en el proyecto, y comprende un proceso participativo.

2. **Pertinencia:** responde a las necesidades e intereses prácticos y estratégicos de las mujeres y hombres de la población beneficiaria y participantes de la iniciativa (tomando en cuenta la diversidad poblacional: edad, etnia, raza, etc.)

3. **Impacto demostrable:** logra los objetivos y resultados previstos de: reducción de las desigualdades de género, transformación de las relaciones entre mujeres y hombres y/o ampliación de oportunidades para las mujeres en situaciones de desventaja de manera medible (indicadores).

4. **Sostenibilidad:** es sostenible a mediano y largo plazo a nivel social, cultural, económico y ambiental.

Esa sostenibilidad se puede reflejar de diversas maneras: en cambios duraderos a nivel político y legal o de marcos institucionales, en la apropiación por parte de los actores implicados superando cambios de administración en el tiempo y mostrando el compromiso de los valedores principales de la iniciativa, en la creación de capacidades entre los actores implicados para continuar el trabajo, en la creación de un ambiente más favorable a la promoción de la igualdad de género, etc.

5. **Colaboración entre actores (coordinación y concertación):** es resultado de una efectiva colaboración y coordinación entre diferentes actores y entidades de la sociedad: gubernamentales (nacional, regional, local), no gubernamentales (organizaciones de mujeres, ONGs, sector privado, centros académicos, medios de comunicación, movimientos sociales...), organismos internacionales, etc.

6. **Promoción de derechos**: promueve el principio de igualdad, el goce efectivo de los derechos humanos de mujeres y hombres y el cumplimiento de los diversos compromisos internacionales adoptados por los diferentes estados en el ámbito nacional, regional y local en materia de igualdad de género.

7. **Integralidad:** asume la complejidad y multidimensionalidad de las relaciones de género y responde con una aproximación integral para modificar los órdenes institucionales, las prácticas y los discursos (transformaciones políticas, institucionales, sociales y culturales) que sostienen y reproducen las relaciones de género.

8. **Generación de innovaciones y aprendizajes:** plantea elementos innovadores y creativos para la promoción de la igualdad, pero también aprendizajes para su propia experiencia y

para otras para mejorar la incorporación del enfoque de género en las diferentes fases de una iniciativa.

9. **Transferencia o replicabilidad:** ha desarrollado elementos (experiencias, procedimientos, políticas, ideas, metodologías, instrumentos, etc.) para la promoción de la igualdad de género y la transformación de las relaciones de género que pueden ser transferibles y resultar ejemplos útiles para adaptar a otras prácticas en otros contextos, tomando en cuenta sus particularidades.

En síntesis, podemos afirmar que se espera que las buenas prácticas en o para la igualdad de género:

- Demuestren un **abordaje integral** de los factores de desigualdad y discriminación por motivos de género con la intención de modificar los órdenes institucionales, las prácticas y los discursos en los que se sustentan y reproducen.
- Estén diseñadas **a partir de las necesidades e intereses de varones y mujeres en cada contexto particular y con su participación.**
- Esté prevista **la difusión de sus enfoques y recursos a otros ámbitos**.
- Cuenten con la **voluntad política sostenida de actores políticos-institucionales, durante el proceso** -difícil y hasta conflictivo- de implementación de las prácticas para la equidad de género.
- **Se fundamenten en un enfoque de derechos, justicia y equidad y reflejen la multiculturalidad de los grupos y las prioridades de desarrollo de los contextos**.
- Demuestren **capacidad de promover cambios de actitudes y valores culturales** de las personas e instituciones involucradas.

Si decidiéramos aplicar todos estos requisitos ¿podríamos encontrar BP en género?

Es altamente probable que no hallemos ninguna iniciativa a la cual adjudicar este "galardón". Por tanto nuestra propuesta es revisar las caracterizaciones proporcionadas y seleccionar criterios que mejor se ajusten a las condiciones de posibilidad de cada institución, contexto y momento.

Debido a todos los factores antes mencionados una opción que sugerimos es utilizar la noción de **"*experiencias inspiradoras*"** en lugar de buenas prácticas, para designar a aquellos programas o proyectos que se conciben y actúan como:

- Un entorno de aprendizaje permanente.

- Demuestran disposición para "escuchar" y poner en diálogo las capacidades, necesidades y saberes de los contextos sociales e institucionales en los que se desenvuelven y de todos/as los/as participantes.

- Dispuestas a deconstruir las premisas y supuestos en las que basan sus

proyectos, generando innovaciones en las que confluyan intuición, creatividad y responsabilidad para poner en práctica el "rigor de la indisciplina", como afirma Godet. [42] [43]

Como se desprende de lo antedicho, más que los resultados alcanzados sugerimos enfatizar en la capacidad de los proyectos de generar múltiples aprendizajes durante todo el proceso, tanto en los grupos "destinatarios" como en el equipo responsable, en la institución en la cual se ejecuta y, en lo posible, en su contexto.

Cuando esta predisposición al aprendizaje atraviesa las diversas fases del proyecto, es posible:

- Actuar como ámbitos abiertos al crecimiento, no esquemáticos, que se actualizan en forma sincrónica a las lecciones que surgen de la práctica y la reflexión crítica y propositiva de ésta.
- Ser receptivos de las necesidades, demandas y propuestas, a veces embrionarias o no totalmente formuladas, de los diferentes grupos involucrados (participantes, equipo, comunidad, etc.)
- Estar conectados con otros programas y organizaciones vinculados a sus objetivos y desarrollar actividades colaborativas, evaluando sus beneficios.
- Demostrar flexibilidad ante los cambios y transformaciones que surgen en sus contextos de actuación y/o en ámbitos más amplios pero incidentes; por ejemplo a nivel nacional.

1. Lecciones aprendidas

Se cuenta ya con una significativa experiencia en organizaciones internacionales de cooperación de las cuales se obtienen lecciones útiles para incrementar la aceptación de estas políticas en las instituciones, equipos y personas y lograr un creciente involucramiento y sostenibilidad.

Sintetizaremos algunas de ellas:

1. Cuando las personas que trabajan en un área o política general pudieron demostrar con evidencias válidas cómo la incorporación de objetivos y metas relativas a la igualdad de

[42] Godet, M. y otros. (2000): *La caja de herramientas de la prospectiva estratégica*. Cuadernos de Laboratoire d'Investigation Prospective et Stratégique. LIPS. No. 5. París.

[43] Según este autor, entre intuición y razón no debería existir oposición sino, por el contrario, complementariedad. Por ello, para que una "indisciplina" intelectual sea fecunda y creíble, necesita rigurosidad.

género contribuiría a los objetivos globales de la iniciativa, resulta mucho más viable que se logre integrarlo de manera más fluida. Por ejemplo, cuando se demuestra cómo la igualdad de género es constitutiva y contribuye al "buen desarrollo", la gobernabilidad, la eficacia de la gestión, la calidad de los servicios, la productividad, la inclusión y cohesión social, la reducción de la violencia, entre otros aspectos.

2. Existen momentos decisivos en la vida de un proyecto o política que dan lugar a "ventanas de oportunidad" para incorporar objetivos, metas, actividades tendientes a avanzar hacia la igualdad de género (por ejemplo, capacitación, el desarrollo de instrumentos específicos de evaluación, creación de indicadores).

   Estos momentos deben ser aprovechados al máximo y en consecuencia desde una mirada estratégica es importante que ya desde la fase de preparación de la iniciativa se anticipen los posibles puntos de entrada y los/as actores facilitadores para ampliar estas oportunidades y permear todo el ciclo con esta perspectiva.

3. Un factor favorable es cuando el grupo objetivo de la política o programa se interesa o es convocado a conocer y/o participar del monitoreo y evaluación. Al trabajar con ellos cabría incluir en las conversaciones cómo la política o proyecto incidió en sus condiciones de vida en tanto mujeres y varones y a partir de allí ampliar la comprensión de los patrones de género que reproducen o transforman las intervenciones estatales o sociales.

4. La presencia y compromiso continuo de promotores o líderes en esta temática resultan claves para facilitar su legitimidad en los/as integrantes de la institución, estimular su continuidad y la ampliación del número de personas sensibilizadas y motivadas. No obstante si este apoyo es episódico, coyuntural o no va ligado a decisiones concretas en materia de fondos, inclusión de recursos humanos, visibilidad pública y valoración, puede ser intrascendente o incluso negativo, toda vez que se puede sentir como una manipulación política de una temática de interés que desaparecerá de la agenda rápidamente.

5. Es particularmente importante que en este proceso exista una persona, y preferentemente un equipo de profesionales, que asuman la responsabilidad de asesorar, brindar apoyo técnico, formación permanente y estimular la coordinación intersectorial.

6. La integración de la igualdad de género en la política central de la institución proporciona el marco y el incentivo para llevar adelante proyectos y programas con este propósito.

7. La presencia de mujeres dentro del personal y especialmente en puestos directivos en la organización, así como en los equipos de socios de las organizaciones son factores demostrativos del compromiso institucional y pueden ser claves para respaldar proyectos con esta perspectiva. Pero además de tener presencia es necesario que estén formadas en el enfoque de género y comprendan su vinculación con las políticas centrales y sectoriales, adviertan el valor de reparar en esta dimensión de la realidad y apoyen esfuerzos en este sentido.

8. Las iniciativas o políticas específicas relativas a las cuestiones de género que se estiman más exitosas desde el punto de vista transformador no se limitaron a abordar las necesidades prácticas de las mujeres sino que también tuvieron respuestas para avanzar

hacia el logro de los intereses estratégicos a mediano y largo plazo, incentivaron en todo momento la participación calificada de las organizaciones de mujeres, investigadoras/as, líderes políticas, sociales y empresariales e incluyeron en las discusiones a varones interesados en este tema.[44]

Para que todo lo anterior pueda concretarse con mejores niveles de aceptación y apoyo es indispensable que los niveles altos de decisión de la organización se pronuncien públicamente a favor de este tipo de medidas, no sólo una vez sino en todas las oportunidades posibles de modo de demostrar que está asumido como un principio de la visión y la misión institucional.

---

[44] Adaptado de: Goss Gilroy, Inc. y Helen Trevor Thomas Consulting Ltd., 1996, WID/GE Performance Review: Informe Final del Estudio sobre Mejores Prácticas, págs. 7–14.

3. Anexos

ANEXO I

Hoja de recomendaciones y sugerencias: Integrando género en políticas, programas y proyectos: ¿Qué puede hacer en su trabajo diario

- Presente las cuestiones de igualdad de género en forma explícita en sus discusiones, material escrito y comunicaciones individuales con sus socios.
- Aporte una perspectiva de género cuando participe en la revisión de prioridades y temas en que se enfocará el diseño y la asignación de fondos.
- Asegúrese que las sesiones de información sobre los temas en que trabaja integren una perspectiva de género (por ejemplo en su contenido, la redacción de minutas o informes).
- Presente a los/as decisores aportes sobre prioridades, temas, etc. y sus impactos sobre las mujeres y los hombres.
- Identifique, en consulta con los Estados Miembros, cuales áreas requieren más asistencia técnica sobre igualdad e integración de la perspectiva de género.
- Documente las "buenas prácticas," comparta información y fomente la cooperación horizontal sobre estas temáticas entre los Estados Miembros.
- Tome en cuenta la importancia de la igualdad de género cuando organiza o participa de conferencias y seminarios al definir los contenidos y los/as expositores/as.
- Asegúrese que haya un equilibro de género entre los/las expositores/as; identifique expertos masculinos y femeninos en todos los campos. Siempre encontrará opciones, ¡es cuestión de buscarlas!
- Cerciórese que los enfoques de género estén integrados en el contenido de las sesiones.
- Asegúrese de aportar análisis de género de todos los temas y en todas las sesiones y no limitarse a una sesión enfocada en las mujeres.
- Garantice que en las agendas para reuniones ministeriales esté incorporado el enfoque de género de manera concreta y relacionada directamente con el sector de política del que se trate.
- Asegúrese que en los estudios e investigaciones se recaben datos desagregados por sexo y se usen o se creen, si no se dispone de ellos, indicadores de género, de modo de incrementar el conocimiento de las relaciones de género en el área o tema que se trate.

- Analice si en su trabajo las opiniones, necesidades y prioridades de los diferentes grupos de mujeres y hombres han sido tomados en cuenta.
- Evalúe los impactos imprevistos (positivos y negativos) de las actividades del programa sobre hombres y mujeres.
- Asegúrese que todo su material de comunicación, se apoya en una concepción no sexista del lenguaje, incluyendo sitios Web.
- Busque asignaciones presupuestales que permitan apoyar actividades que integran el género.

ANEXO II

"Buenas Prácticas" para apoyar políticas que integran el enfoque de equidad de género

Los primeros tres módulos han cubierto varias dimensiones por medio de las cuales puede lograrse una "buena práctica", por lo tanto algunos de los contenidos que siguen son una revisión de lo ya presentado. En cuanto a las "buenas prácticas" dentro de la OEA, se sugieren dos enfoques principales.

1. **Cambio administrativo**: Dedicar más recursos a promover la igualdad de género y realizar programas de capacitación permanentes en diferentes niveles y fases de desarrollo de proyectos y programas de modo de ir acompañando los cambios en la organización con nuevos insumos y estímulos.
2. **Cambio institucional**: Implica enfoques participativos y mayor transparencia en el funcionamiento –características que distinguen a una institución que funciona bien y son también un elemento central de aquellas que han logrado integrar un análisis de género en su trabajo-. La integración del enfoque de género también implica relaciones menos jerárquicas, mayor flexibilidad institucional y una manera más participativa de trabajar.

A TENER EN CUENTA

La integración de género no es una cuestión exclusivamente "técnica" sino un medio para transformar instituciones para que sean más participativas, flexibles y transparentes en su funcionamiento.

Estos cambios pueden, por supuesto, no gustarles a todos/as. Es allí donde la capacidad de negociación de quienes promueven la igualdad de género, discutida anteriormente, pasa a ser tan importante.

4. Bibliografía y recursos adicionales

En ingles y español

Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (1999). *Política sobre Igualdad de Género*. Ottawa/Hull.

Armijo, Marianela (2004). "Buenas Prácticas de Gestión Pública en América Latina". IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España, 2 - 5 Nov. 2004

Astelarra Judith (2003): Buenas prácticas y auditoria de género. Instrumentos de Política Local. Diputación de Barcelona, España.

Bonder, Gloria (2005): "El mejor resultado: Aprendiendo de la experiencia". PRIGEPP-FLACSO.

Bonder, Gloria (2010): La Sociedad de la Información y el Conocimiento: ámbitos propicios para la innovación de prácticas de y para la equidad de género. Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina

Cabrera Cabrera, Pedro José (2003): La importancia de las Buenas Prácticas en los Proyectos Sociales. Departamento de Sociología y Trabajo Social. Facultad de CC. Humanas y Sociales. Universidad Pontificia Comillas de Madrid

Godet, M. y otros. (2000): *La caja de herramientas de la prospectiva estratégica*. Cuadernos de Laboratoire d'Investigation Prospective et Stratégique. LIPS. No. 5. París.

Goss Gilroy, Inc. y Helen Trevor Thomas Consulting Ltd. (1996). *WID/Análisis del Desempeño de la Igualdad del Género: Informe Final del Estudio de Mejores Prácticas*. Ottawa: CIDA.

MATERIALES

COMPLEMENTARIOS

Integración del enfoque de igualdad y equidad de género en políticas y programas.

Fichas de consulta rápida (por módulo).

MÓDULO 1

Pilares de la Igualdad de Género

Hitos en la emancipación de la mujer

- **1975** – I Conferencia Mundial sobre la Mujer - México
- **1980** – CEDAW - Convención de Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; II Conferencia Mundial sobre la Mujer - Copenhague
- **1985** – III Conferencia Mundial sobre la Mujer - Nairobi
- **1993** – Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos. Viena
- **1994** – Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo. El Cairo
- **1995** – IV Conferencia Mundial sobre la Mujer Declaración y Plataforma de Acción Bejing
- **1996** – Ratificación Convención de Belém Do Pará
- **2000** – Beijing +5
- **2005** – Beijing +10
- **2010** – Beijing +15

Constituciones Nacionales que incorporaron artículos sobre género

1988- Brasil
1991- Colombia
1992- Paraguay
1994- Argentina

20 países de ALC tienen Oficinas de la Mujer con diferentes rangos: Ministerio, Secretaría de Estado, Servicio Nacional, Instituto, Secretaría Presidencial, Consejo Nacional, Consejería y Oficina.

El primer organismo fue el Consejo Nac.l de los Derechos de la Mujer, Brasil (1985).

Cronología de Enfoques y Mandatos

- Mujer y Desarrollo
- Mujer en el Desarrollo
- Género en el Desarrollo
- Gender Mainstreaming Transversalización/ Integración de género

Acuerdos y Mandatos de la OEA

PLATAFORMA DE ACCIÓN CONFERENCIA MUNDIAL DE LA MUJER - BEIJING - 1995

Avanzar hacia transformaciones más profundas de los factores estructurales que producen y reproducen las desigualdades entre varones y mujeres

MÓDULO 2

Haciendo historia: El concepto de género

- Lleva varias décadas, **se inscribe en distintas corrientes teóricas y filosóficas**. A lo largo del tiempo **su significado y uso se han ido transformando** y expandiéndose a una **multiplicidad de campos del conocimiento, prácticas e institucionalidades.**

-Su difusión fue movilizada primordialmente por el movimiento de mujeres y por la teoría feminista desde diversas posturas teóricas y políticas, conformando un proceso continuo de construcción y reconstrucción de significados e interpretaciones e incluso de cuestionamientos sobre el valor epistémico y político de este concepto por contraposición a otros que se van abandonando como, por ejemplo, el de patriarcado.

-Tanto en el ámbito de las ciencias como en el discurso público, es un término relativamente reciente que **refiere al tratamiento de las diferencias sociales, culturales y de poder que existen entre varones y mujeres**. Éstas varían a través del tiempo y de acuerdo a las distintas condiciones sociales, políticas y culturales de cada contexto.

Los/as precursores/as

-Uno de los primeros pensadores modernos que, sin utilizar el término género, introduce en el pensamiento científico la critica a la condición social de la mujer y a las relaciones entre los sexos, fue el filósofo y economista **John Stuart Mill** (1806-1873).

- Otra precursora fue la escritora británica **Virginia Woolf** (1882-1941) quien enunció preguntas fundamentales para las mujeres: ¿debe la mujer tener dinero? ¿Y una habitación propia?, ¿pueden las mujeres detener la guerra?

-Simone de Beauvoir (1908-1986) es, sin duda, un referente emblemático del feminismo, quien explicó con maestría las razones de la supuesta inferioridad de las mujeres.

-En el campo de las ciencias médicas en 1955 **John Money** (1921-2006), un especialista en el estudio de defectos congénitos del desarrollo genital, introdujo el concepto de **rol de género** en las ciencias biológicas.

-En 1968, la publicación del libro de **Robert Stoller**, *"Sex and Gender"* inició un debate terminológico y filosófico que continúa en nuestros días y marca la diferencia u oposición entre naturaleza y cultura, y por tanto la separación del sexo biológico y del género social.

1970 - 1980

Sexo: diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie humana. Se consideran naturales, universales e inmodificables.

Género: características psicológicas y roles socio-económicos y culturales que las sociedades atribuyen a cada sexo. Por lo tanto, son modificables.

Sin embargo...

"Los fáciles slogans de ayer -'el género es una construcción social y cultural a partir de las diferencias sexuales'-, ya no sirven de mucho"

Jeanine Anderson, 1996

Diversas interpretaciones

género

"El es el sujeto, él es lo absoluto; ella es el Otro"; "No se nace mujer, se llega a serlo". Simone de Beauvoir , 1949

"Término cultural que alude a la clasificación social entre masculino y femenino. Debe admitirse la persistencia del sexo, pero también la variabilidad del género." Ann Oakley, 1972

"Elemento constitutivo de las relaciones basadas en las diferencias que distinguen los sexos y es una forma primaria de relaciones significantes de poder." Joan Scott, 1990

"No es una identidad fija ni estable; se constituye a través de una repetición estilizada de actos que tiene lugar en el contexto de convenciones regulatorias y normas dominantes en la sociedad. El efecto de performance repetida le da una apariencia de una expresión natural de los cuerpos particulares. Esa repetición permite también que esas normas puedan subvertirse. Judith Butler, 1990

"La noción de género como diferencia sexual y sus nociones derivadas: 'el maternaje', la escritura femenina, la femeneidad, etc., se han convertido en una limitación. Mantienen el pensamiento feminista atado a los términos del patriarcado occidental, contenido en un marco de oposiciones conceptuales lo cual hace muy difícil, sino imposible, articular las diferencias entre y dentro de las mujeres. Teresa de Lauretis, 1995

En cada definición de género, implícita o explícitamente, existen diferentes interpretaciones acerca del orden y el cambio social, las relaciones de poder, los roles de los sujetos, identidades, los diversos condicionantes de la desigualdad y las formas de revertirla.

Un buen ejercicio es analizar cada una de ellas, de modo de develar y comprender sus diversos linajes y fundamentos teóricos, principios ideológicos y sus propuestas de cambio social.

Puntualizaciones fundamentales

- Género no es sinónimo de mujer
- No existe ninguna razón biológica o "natural" que determine desigualdades
- Las relaciones de género se entrelazan con otras relaciones de poder sociales(clase, edad, etnia, orientación sexual , etc " interseccionalidad)
- En todas las sociedades, los atributos y roles que se asignan a ambos géneros no poseen igual valor
- Alude a una relación de poder socio - simbólica
- Por su carácter relacional involucra tanto a las mujeres y/o lo femenino como los varones y/o lo masculino

Condicionantes de la desigualdad de género

Orden de género	Remite al **mundo normativo**, a las reglas formales e implícitas que se construyen y reproducen en las instituciones sociales, en especial, en la escuela, la familia y los ámbitos laborales, fijando posiciones, prescripciones y sanciones diferenciales para varones y mujeres.
Régimen de género	Son las **prácticas cotidianas** que se desarrollan en esos ámbitos. En ellas se encarna y perpetúa un determinado orden de género, por ejemplo, la naturalidad con que se acepta que las mujeres asuman el trabajo doméstico y la crianza de los hijos.
Ideologías de género	**Representaciones que, tanto en un plano simbólico como imaginario**, justifican un determinado orden de género, estableciendo una vinculación entre lo social y lo subjetivo. Se expresan tanto en las creencias de sentido común como en las religiones, y también en los discursos "científicos". A lo largo de la historia, las ideologías de género han "naturalizado" las diferencias entre varones y mujeres, atribuyéndolas a cuestiones biológicas y, por ello, justificándolas como universales e inmutables. ***R. Connell, 1987***

Dimensiones de la categoría "género"

"GÉNERO" ES UNA CATEGORÍA	
DESCRIPTIVA	Visibiliza las desigualdades entre varones y mujeres.
ANALÍTICA	Conjunto de conceptos y herramientas metodológicas para develar y explicar las diferencias y desigualdades en las condiciones de vida de mujeres y varones, cómo ambos construyen su subjetividad, actúan, y transforman las expectativas y normas socioculturales y la posición que ocupan en distintos ámbitos y jerarquías.
ÉTICO - POLÍTICA	Se fundamentan en los derechos humanos y de las mujeres y en los principios de igualdad, equidad, justicia y reconocimiento de la diversidad intragénero. Orienta la acción, las estrategias y las metas a lograr.

La importancia de diferenciar significados claves

IGUALDAD # IDENTIDAD	**Igualdad** de derechos y oportunidades de acceso a bienes y recursos, de tratamiento y resultados. **Identidad**: homologación de mujeres y varones y, más precisamente, de las mujeres dentro de un modelo masculino. Contiene el riesgo de uniformidad e indiferenciación en detrimento de la diversidad.
DIFERENCIAS # DESIGUALDAD	**Diferencias** biológicas, económicas, culturales, educativas, etc. entre ambos géneros. Término descriptivo. No da cuenta de las formas por las cuales estas diferencias se construyen como desigualdades. No siempre se hace una distinción entre ambos conceptos. Existen diferencias jerárquicas tanto intragénero como entre géneros. Hay corrientes feministas que proponen la superación de las diferencias – en tanto desigualdades - entre mujeres y varones; otras, revalorizan las diferencias como expresión de diversidad y pluralidad.
IGUALDAD # EQUIDAD	**La igualdad** de derechos es condición necesaria pero no suficiente para lograr la equidad. **La equidad de género** alude a un compromiso social para asignar beneficios transitorios a un grupo en desventaja con el fin de revertir la desigualdad preexistente. Lleva implícito un principio de justicia, de superación de los privilegios en ambos géneros.

DISTINCIONES NECESARIAS

	Necesidades Prácticas	Intereses Estratégicos
¿A qué se refieren?	•Necesidades inmediatas de las mujeres debido a su rol de género. •Tienen que ver con la condición de las mujeres	•Salir de la relación de subordinación de género •Fortalecer la posición social, política y económica, esto es, el *empoderamiento* de las mujeres. •Tienen que ver con la situación actual que desempeñan, a título individual y como identidad de género al que pertenecen.
¿Cuáles son?	•Salud de las mujeres en general y reproductiva en particular. •Alimentación de la familia. •Cuidados de la familia.	•Educación y formación sin prejuicios de género y en igualdad de condiciones. •Participación equilibrada en los diferentes espacios públicos. Integración plena y en igualdad en el mercado laboral. •Reparto de las responsabilidades familiares.

	Necesidades Prácticas	Intereses Estratégicos
¿Qué podemos hacer?	•Disminuir la carga de trabajo de las mujeres. •Asegurar *la prevención* y *el mantenimiento* de la salud de las mujeres en general y de su salud de las mujeres en general y de su salud reproductiva en particular. •Procurar más y mejores servicios para las familias de las mujeres.	•El ejercicio pleno de todos los derechos humanos y de ciudadanía, de las garantías individuales y de los derechos humanos específicos de las mujeres. •Acciones de concienciación social. Incremento de las oportunidades de educación para las mujeres en todos los tipos y niveles de escolaridad. •Favorecer el acceso y mantenimiento a la autonomía e independencia económica. •Acceso equitativo a los puestos de representación, de toma de decisiones y de gobierno.
¿A dónde nos dirige su satisfacción?	•Tiende a tratar a las mujeres y varones como beneficiarias/os y a veces como participantes. •Puede mejorar las condiciones de vida de las mujeres y/o de los hombres. •En general, no cambia los roles sociales y las relaciones de poder existentes. •Es una condición necesaria para satisfacer los intereses o necesidades estratégicas.	•Permite a las mujeres y a grupos discriminados convertirse en agentes activos de su proyecto de vida. •Puede mejorar la situación social global incluyendo a mujeres y grupos discriminados. •Puede permitir que las mujeres y los grupos discriminados participen en la toma de decisiones. •Es una condición imprescindible para garantizar la igualdad y un desarrollo equitativo y sostenible.

De mujer y desarrollo al mainstreaming: Nuevas Oportunidades? Nueva receta?

Estrategia para lograr que las necesidades y experiencias de las mujeres y varones sean incluidas como una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas sociales, económicas y políticas de modo que ambos géneros se beneficien por igual, y no se perpetúe la desigualdad.

Naciones Unidas

Mainstreaming: Una estrategia controvertida

Desde la teoría

Asegurar que el análisis de género y el principio de equidad de género estarán presentes en todos los procesos de toma de decisiones de la organización. Comprende: recolección de información desagregada por sexo, indicadores de género, estrategias continuas de advocacy, formación de redes de trabajo con capacidades necesarias para influir en el proceso decisorio y de implementación y evaluación.

Desde la práctica

Única estrategia que permite que los intereses de las mujeres no estén en los márgenes de las políticas y se integren en temas "duros" como macroeconomía, erradicación de la pobreza, Ciencia y la Tecnología,

$\neq$

Este enfoque no es más que una **promesa incumplida** que ha devenido en una suerte de despolitización y desaparición de la atención a los intereses y necesidades especificas de las mujeres dentro de las políticas y programas.

Condiciones que facilitan la aceptación de la estrategia del Mainstreaming

1. Un **cambio en el concepto de igualdad de género**, que incluye no solamente igualdad *de jure* sino también *de facto*. Esta última requiere la adopción de diversas medidas , desde la igualdad de oportunidades a las acciones positivas:
   - No se limita a los problemas de las mujeres. Requiere tomar en cuenta las relaciones entre mujeres y varones y el papel que cada género desempeña en la sociedad y cómo incide en las oportunidades y el estilo de vida de cada uno.
   - Al basarse en una noción más amplia de igualdad, el enfoque debe ser más comprehensivo de modo de afectar los fundamentos del sistema patriarcal, abarcando las causas múltiples e interrelacionadas de la desigualdad entre los géneros en distintos sectores (familia, trabajo remunerado, política, sexualidad, cultura, violencia).
2. **La perspectiva de género se propone transformar la agenda política hegemónica**. Esto significa incidir en los actores y concepciones dominantes de la sociedad, es decir en la toma de decisiones relacionadas con la política y en los recursos que se asignan a las políticas generales como educación o el transporte.
3. **Se exigen pruebas de que los objetivos de igualdad de género y las políticas que afectan especialmente a las mujeres** (como las sociales) **hayan tenido prioridad sobre otros objetivos importantes** (en términos de recursos financieros y humanos, tipo de medidas adoptadas, etc.).
4. **Se asume que es indispensable un cambio en la cultura institucional y organizativa.** Para ello tres aspectos son esenciales: el proceso, los mecanismos y los actores políticos.

Fuente: Emanuela Lombardo: EL MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA. Universidad Complutense de Madrid. Publicado en Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, vol. 10-15, Mayo-Diciembre 2003, pp. 6-11

¿Cómo se está implementando?

La definición del Grupo de expertos del Consejo de Europa destaca 4 ejes de acción usuales en la implementación del *mainstreaming* de género:

- Recolección de **información desagregada por sexo**
- Existencia de una **especialista en género o un equipo capacitado** para este fin.
- **Capacitación en género a diversos grupos o sectores** de la organización (manuales, herramientas)
- Generalmente se aplica **una estrategia dual** que combina acciones focalizadas en las mujeres y aspectos parciales del proceso de transversalización en las políticas o líneas de acción centrales, a veces con acciones puntuales.

En algunos casos, a estos elementos, se agrega:

-Análisis de género de la información relevada a través de fuentes primarias o secundarias.
-Monitoreo y evaluación del programa o política desde el enfoque de igualdad de género.
-Énfasis en el empoderamiento de las mujeres.

PRINCIPALES OBSTÁCULOS PARA LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Institucionales

- **La responsabilidad por llevar a cabo este proceso cae en una o pocas personas dentro de la organización**. No es asumida por todos/as, puede estar presente pero marginalizado y visto como una imposición de "arriba abajo" y no como un cambio que beneficia su proyectos y las relaciones internas en la organización.

- La **cultura organizacional de carácter patriarcal o sexista**

- **Resistencias activas o pasivas, explicitas o implícitas** (desde los varones y algunas mujeres también, patrones conservadores).

- Los **mecanismos de evaluación del cumplimiento de los mandatos y objetivos suelen limitarse a guías o listas de chequeo.**
- En muchos casos, **los responsables (personal o consultores) encargados del mainstreaming tienen escaso poder para influir y evaluar el cumplimiento de los acuerdos.**

- Cuando **no hay un sistema de incentivos y penalidades**, tampoco una **propuesta de logros o metas mínimas**

- **La capacitación en género consiste en uno o pocos eventos, en lugar de un plan sistemático y sostenible.** También cuando no se relaciona con las prácticas diarias de los equipos y organizaciones y tampoco toman en cuenta los aspectos culturales.

PRINCIPALES OBSTÁCULOS PARA LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Relativos a la implementación

•Cuando no existen procesos y procedimiento de evaluación y monitoreo o son débiles o poco sistemáticos (falta de indicadores y centramiento en resultados de corto plazo y solo de carácter cuantitativo.

•Dificultad para evaluar el empoderamiento derivado de un proyecto, programa o política.

ASPECTOS CONTROVERTIDOS DE LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Diversas aproxima-ciones

- Herramienta o un conjunto de herramientas.
- Marcos metodológicos para la planificación, ejecución y evaluacion de políticas y programas.
- Estrategia para la transformación de las instituciones y las políticas.
- Otro nombre de las mismas políticas dirigidas a atender las necesidades de la mujer o eventualmente de las mujeres
- Género = Mujer **VS** Género= relación de poder social entre mujeres y varones

Dónde se aplica

- En programas, proyectos y políticas
- En el cambio organizacional: refiere a su estructura y funcionamiento. Desde lo cuantitativo (cantidad de mujeres y varones en todos los niveles), para abordar la estructura profunda: normas, procedimientos, cultura, visión.

¿Cómo se expresa el enfoque de igualdad de género en las políticas?

Políticas ciegas al género: no reconocen diferencias y menos desigualdades entre varones y mujeres. Parten de supuestos que pueden derivar en la perpetuación de las relaciones de género existentes con sus correlatos de discriminación y, en algunos casos, subordinación de las mujeres al poder masculino.

Políticas sensibles al género: toman en cuenta que ellas son actoras de desarrollo tanto como los varones, pero su participación suele estar determinada por patrones de género, con lo cual no se benefician de igual forma de los bienes y recursos de este proceso.

Dada la existencia de un orden de género, las mujeres pueden tener diferentes necesidades, intereses y prioridades que a veces entran en conflicto con las de los varones. En esta categoría, distingue entre: **políticas neutrales al género, específicas de género y redistributivas respecto a las relaciones de género.**

Fuente: Kabeer, N. (1992) 'Triple Roles, Gender Roles, Social Relations: The Political Sub-Text of Gender Training', IDS Discussion Paper 313, Brighton: IDS

¿Cómo se expresa el enfoque de igualdad de género en las políticas?

•Las **políticas neutrales al género**, utilizan el conocimiento sobre las diferencias de género en una sociedad determinada y sólo se proponen asegurar que la intervención beneficie a ambos para satisfacer sus necesidades prácticas. En otros términos, este tipo de políticas reconocen y actúan dentro de la división de género existente respecto de acceso y control de recursos y responsabilidades.

•Las **políticas de género específicas**, usan el conocimiento de las diferencias de género en un contexto dado para responder a las necesidades prácticas mayormente de las mujeres. Estas políticas también actúan dentro de la división existente de los recursos y responsabilidades.

•Las **políticas redistributivas de género** intentan trasformar la distribución existente de poder y recursos para crear una relación más equilibrada y por ello apuntan a los intereses estratégicos de género. Pueden focalizarse en ambos géneros, y también en mujeres y varones por separado.

Fuente: Kabeer, N. (1992) 'Triple Roles, Gender Roles, Social Relations: The Political Sub-Text of Gender Training', IDS Discussion Paper 313, Brighton: IDS

MÓDULO 3

FASE DIAGNÓSTICA

- Relevamiento de información cuanti y cualitativa sobre las diferencias y desigualdades entre varones y mujeres en el ámbito o contexto de actuación de la política o programa.

- Interpretación de dichas diferencias y desigualdades en base a los patrones de género prevalentes en el contexto: división del trabajo, modelos y valores culturales, acceso a bienes y recursos sociales y económicos, acceso y ejercicio de posiciones de decisión de cada genero e intragenero según otras posiciones ,

- Evaluar desigualdades en el plano de la :
  - Autonomía económica
  - Autonomía física
  - Autonomía en la toma de decisiones

- Diagnóstico de condiciones facilitadoras para la realización de la política (institucionales, de agenda pública, presupuesto, aliados, capacidad técnica, compromiso político).

- Análisis reflexivo de los supuestos, estereotipos, valores de género concientes o implícitos en el equipo de proyecto respecto de los sujetos a los cuales se dirigen.

MÓDULO 4

Razones para integrar el enfoque de género en políticas y programas

- **Eficacia en la gestión de políticas, proyectos y programas**

- **Eficiencia para afrontar los desafíos que implica el desarrollo en el proceso de globalización**

- **Protagonismo en los procesos de transformación de los organismos multilaterales**

- **Aprovechar las oportunidades que ofrecen la inclusión del enfoque de género en las políticas de las agencias donantes.**

- **Cumplir con las leyes y normas nacionales e internacionales**

APORTAR A LA CONSTRUCCION DE UNA SOCIEDAD MAS JUSTA, IGUALITARIA E INCLUSIVA

GLOSARIO

Sexo

Se refiere a las características biológicas tales como la anatomía (tamaño y forma corporal) y la fisiología (actividad hormonal y funcionamiento de los órganos) que distinguen a los varones de las mujeres. Las diferencias genéricas ocurren en a nivel genético-molecular, celular, de los órganos o del organismo y son resultantes de complejas integraciones entre factores genéticos, hormonales y ambientales que comienzan a nivel genético y en el contexto intrauterino y continúan a través de la vida de un individuo.

Las diferencias sexuales comienzan con la observación de que cada animal derivado de una célula tiene sexo. Esto es importante ya que estos productos genéticos pueden ser responsables por el funcionamiento celular, el metabolismo y el crecimiento. Genes con cromosomas X pueden codificar de una manera levemente diferente ciertas variables y producir efectos bioquímicos que contribuyen a las diferencias sexuales en las distintas respuestas fisiológicas y funciones. Estas variaciones colocan al ser humano y a los animales en un continuo, y pueden explicar las distintas reacciones que varones y mujeres tienen a ciertos productos farmacológicos y enfermedades autoinmunes, así como los distintos patrones sintomáticos en la presentación de enfermedades cardíacas. Prestar atención al sexo en todas sus variaciones es vital para entender los factores bio-genéticos determinantes para la salud.

Género

Hace referencia a un conjunto de roles y relaciones sociales, características de personalidad, actitudes, conductas, valores, relaciones de poder e influencia que cada sociedad atribuye diferencialmente a cada uno de los dos sexos. El género es relacional, los roles y características de género no existen en un vacío, sino que se definen uno en relación con el otro. Todas las sociedades dividen al menos en dos categorías de sexo y género a las cuales se les asigna un estatus generalmente desigual. Los roles, construcciones e identidades de género no existen como entidades estables, sino como expresiones localizadas a lo largo de un continuum. Etnicidad, nivel socioeconómico, orientación sexual, geografía y otros determinantes sociales sitúan a las mujeres y a los varones en lugares diferentes en el escenario social, complejizando necesariamente las relaciones entre género, sexo y disparidades en salud definidas por el acceso desigual a la salud.

Estas dinámicas no producen resultados uniformes, sino que son constituidas, actuadas y resistidas de maneras diversas por los individuos y los grupos a lo largo del ciclo de vida. Además, la dicotomía de los pares varón/mujer, masculino/femenino, y heterosexual/homosexual no reflejan las variaciones sexuales (i.e, intersexual), de género y la sexualidad que representa la experiencia de vida la cual es pocas veces capturada en las investigaciones en salud

Roles de Género

Son comportamientos aprendidos a través del proceso de socialización que se despliega en la familia, la comunidad, el grupo de pares, la institución escolar y en general en todo el entorno normativo y cultural. Pueden ser flexibles o rígidos, semejantes o diferentes, y complementarios o conflictivos.

Con frecuencia y, en especial en los últimos tiempos, se producen cambios de los roles de género en función de las transformaciones en las circunstancias económicas, políticas y culturales, así como por la dinámica del desarrollo, los ajustes estructurales u otras políticas nacionales o internacionales.
Tanto las mujeres como los varones desempeñan múltiples roles en la sociedad: productivo, reproductivo, comunitario, etc. Por razones históricas a ellos se les ha asignado en mayor medida que a las mujeres la responsabilidad por el sustento familiar y los privilegios económicos y de poder en el ámbito público. En contraste y hasta hace unos años se atribuía a las mujeres el rol reproductivo y doméstico y, secundariamente, el de obtener ingresos en el mercado. Sin embargo, esta división de roles se ha transformado en gran medida debido a distintos factores: los mayores niveles educativos de las mujeres, el ingreso masivo al mercado de trabajo de éstas, el crecimiento de los hogares con jefatura femenina, nuevas aspiraciones y valores culturales de carácter emancipatorios, entre otras.

División del trabajo por género

La división del trabajo entre mujeres y varones depende del contexto socioeconómico y cultural, y analizarse entre tareas productivas y tareas reproductoras.

Las primeras se refieren a las actividades realizadas por varones o mujeres para producir mercancías bienes y servicios. Las segundas a la maternidad y las responsabilidades domésticas y las distintas actividades desempeñadas en lo que se denomina hoy la "economía del cuidado"; es decir, la dedicación al cuidando de los miembros de la familia y de la comunidad, recogiendo combustibles y agua, preparando los alimentos, ocupándose de la educación y salud de niños, ancianos y personas dependientes.

El hecho de que las mujeres se ocupen tanto de las tareas productivas como de las reproductivas significa que invariablemente trabajan más horas al día que los hombres; a menudo en actividades no remuneradas o en el sector informal sin estar cubiertas por legislación laboral y sin que se reconozca su aporte en las estadísticas nacionales de empleo y de rentas.

Discriminación por razones de género:

Desde el punto de vista normativo:

"La discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera." (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, artículo 1, 1981)

Discriminación directa por motivos de género/sexo:

"Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, social, cultural y civil, o en cualquier esfera, sobre la base de la desigualdad del hombre y la mujer" (Glosario de género y salud. USAID)"

Discriminación indirecta por motivos de género/sexo:

Refiere a una situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato se pueda justificar por otros factores objetivos. (Fuente: Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres: "100 palabras para la igualdad")

Estereotipo:

Construcciones mentales que reproducen una concepción esquemática y simplificadora del mundo social, son elementos determinantes de nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. Estos varían en función de las épocas, y las culturas, aunque su uso cercena la percepción de las características particulares de cada sujeto.

Estereotipos de género:

En todas las sociedades existen ideas estereotipadas de cómo son y cómo deberían ser las mujeres y los varones; sus principales cualidades y carencias. La pensadora feminista Victoria Sau describió en su libro "Ser mujer: el fin de una imagen tradicional" los elementos que definen los estereotipos tradicionales:

Masculino	Femenino
• Estabilidad Emocional	• Inestabilidad Emocional
• Mecanismos de autocontrol	• Falta de control
• Dinamismo	• Pasividad
• Agresividad	• Ternura
• Tendencia al dominio	• Sumisión
• Afirmación del yo	• Dependencia
• Aspecto afectivo poco definido	• Aptitud para las humanidades
• Aptitud para las ciencias	• Intuición
• Racionalidad	•Frivolidad
• Franqueza	•Miedo
• Valentía	

También los estereotipos de género van modificándose en sus contenidos aunque se mantenga la tendencia a estereotipar a los grupos sociales (mujeres científicas, políticas, deportistas) Generalmente, se expresan con enunciados como "todas son..."

Normas de Género:

En todas las culturas las relaciones de género tienen raíces estructurales (división sexual del trabajo) e institucionales (normas y reglas) que guían la distribución de recursos y oportunidades en la sociedad y entre varones y mujeres en particular. Se construyen también a nivel simbólico, se sustentan y reproducen en las concepciones, mentalidades e imaginarios colectivos