

**GUIA PRÁCTICA DE ENFOQUE DE
GÉNERO EN PROYECTOS DE
DESARROLLO, SEGÚN LA
HERRAMIENTA DE
MARCO LÓGICO**

María Oscoz Renedo

INDICE

Introducción	2
Definiciones	6
Evaluación de enfoque de Género dentro de la institución	8
Para la integración transversal en enfoque de Género	9
Realización del Marco Lógico con perspectiva de Género	10
Perspectiva de Género en el análisis de problemas	11
Perspectiva de Género en planificación	13
Perspectiva de Género en ejecución, seguimiento y evaluación	15
Indicadores de Género	17
Análisis presupuestario de Género en un programa	19
Conclusiones	20
Bibliografía	22

INTRODUCCIÓN:

Puede que al medir el rendimiento de cualquier actividad o programa, por ejemplo, la construcción de una carretera, no incluyamos ninguna variable de género. Sin embargo, al diseñar su trazado y las necesidades de su construcción, se debe usar la perspectiva de género para saber el impacto, las necesidades de hombres y mujeres y el uso de la misma por ambos sexos.

El urbanismo, las infraestructuras, la salud, el desarrollo económico de un territorio... "tienen género" y también los indicadores que miden su planificación, desarrollo e impacto:

¿Cuál es la división del trabajo entre mujeres y hombres? ¿Ha habido cambios debido a la guerra, la emigración en busca de empleo o el VIH/SIDA? ¿Hay desigualdades de género en el acceso a los recursos? ¿Quién tiene el control sobre los diferentes recursos y las prestaciones de las instituciones, o los proyectos de desarrollo? En la comunidad, ¿cómo se toman las decisiones sobre los distintos recursos y actividades? En el hogar, ¿quién toma las decisiones importantes? Así podríamos continuar haciendo cientos de preguntas.

Según la Unión Europea todavía existen amplias desigualdades de género e injusticia en todo el mundo, en todos los niveles y sectores, estereotipos y prejuicios de género arraigados en la mayoría de las estructuras sociales y culturales e insuficiente integración de una perspectiva de género en todas las estrategias sociales de salud y educación.

La estrategia que proponen es llegar a la igualdad de derechos para mujeres y hombres, niñas y niños, la igualdad de acceso a los recursos y el control sobre ellos para mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades para lograr la influencia política y económica para mujeres y hombres.

Entre estas estrategias que además cubren acción política y capacidad institucional entre otras, también destacan la cooperación al desarrollo:

“El papel de la mujer en el crecimiento y el desarrollo tenido en cuenta durante la preparación e implementación de las estrategias de desarrollo.”

Las estrategias de igualdad de género, por tanto, necesitarán adaptarse y convertirse en parte integral de la ayuda por lo que proponen medidas prácticas:

- Utilización del diálogo político con los países socios...
- Aseguramiento de la participación de la sociedad civil en el diálogo político...
- Ayuda al desarrollo y uso de indicadores relacionados con la igualdad de género...
- Apoyo a las iniciativas de presupuesto de género...
- Uso pleno de los mecanismos de coordinación de donantes existentes...

El actual enfoque de género en el desarrollo ha ido evolucionando de forma gradual desde los años setenta. Coincidiendo con el Año Internacional de la Mujer (1975) y la Década Internacional de la Mujer (1976-1985) de las Naciones Unidas se establecieron ministerios de la mujer en muchos países y se adoptaron políticas de mujeres en el desarrollo (MED) por parte de las agencias donantes, ONG y gobiernos.

El objetivo principal de MED era integrar a la mujer en el desarrollo económico, centrándose en proyectos generadores de ingresos para mujeres. La mayoría de estos proyectos fueron poco exitosos porque ignoraron las desigualdades estructurales subyacentes en determinadas áreas, como la cuestión de posesión de tierras, el acceso a los mercados, al crédito y a la información.

El enfoque de género en el desarrollo tuvo su origen entre los investigadores y gestores a mediados de los años setenta y se centró en las maneras en que el desarrollo afecta a las relaciones de género que existen entre hombres y mujeres, y viceversa. Los defensores del GED criticaron el enfoque MED, por tratar a las mujeres como una categoría homogénea, y subrayaron la influencia que ejercen en los resultados de desarrollo las diferencias de clase, edad, estado civil, religión y origen étnico, así como el género.

Los partidarios del GED hacen una distinción entre las necesidades prácticas de género, es decir, las necesidades de artículos que sirven para mejorar la vida de las mujeres dentro de sus roles ya existentes, y los intereses estratégicos de género que deben cubrirse para conseguir que las mujeres adopten nuevos roles y se empoderen (por ejemplo, un mayor acceso a la educación e información, cambios legislativos, la representación en órganos decisivos).

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en septiembre de 1995, “fue decisiva para pasar del discurso mujeres en el desarrollo (MED) al de género en el desarrollo (GED)”.

Contenido de la Plataforma de Acción de Beijing:

- 1- La constante y cada vez mayor carga de la pobreza sobre las mujeres;
- 2- Las desigualdades, deficiencias y acceso desigual a la educación y la formación;
- 3- Las desigualdades, deficiencias y acceso desigual a la asistencia sanitaria y otros servicios afines;
- 4- La violencia contra las mujeres;
- 5- Los efectos de los conflictos armados y de otro tipo sobre las mujeres, incluidas aquellas mujeres que viven bajo la ocupación de potencias extranjeras;
- 6- Desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en las actividades productivas de todo tipo y en el acceso a los recursos;
- 7- Desigualdad entre hombres y mujeres en el reparto de poder y en la toma de decisiones a todos los niveles;
- 8- Mecanismos insuficientes a todos los niveles para promover la mejora de la posición de las mujeres;
- 9- Derechos humanos específicos de la mujer;
- 10- Encasillamiento de las mujeres y desigualdad en el acceso y participación de las mujeres en todos los sistemas de comunicación, particularmente en los medios de comunicación;
- 11- Desigualdades de género en la gestión de los recursos naturales y en la defensa del medio ambiente;
- 12- Discriminación continua de las niñas y constante violación de sus derechos.

Cada vez hay un mayor reconocimiento de que los programas de cualquier sector de trabajo que no tienen en cuenta la desigualdad de género, suelen contribuir a agravar estas desigualdades.

El resultado final de un programa que excluyera a las mujeres, sería el de aumentar aún más las capacidades de los hombres, que ya de por sí poseen mayores dotaciones en cuanto a habilidades y perspectivas laborales, y por tanto dejaría a las mujeres incluso más relegadas.

Por tanto, con esta guía se quiere facilitar la realización de programas de desarrollo con enfoque de género (o transversalización) para:

- No negar el análisis verdadero de la realidad sobre la que vamos a actuar.
- Visualizar la desigualdad de género en cuestión de Derechos Humanos y justicia social.
- Para asegurar sostenibilidad y viabilidad de nuestra acción de desarrollo.
- El empoderamiento de la población objetivo de la acción que vamos a impulsar.

DEFINICIONES:

“El **género** no es una característica apriorística de las personas, sino por el contrario es un efecto de poder. El efecto de un cierto modo de organización social, que tiene consecuencia sobre la manera en que se relacionan las personas y sobre la configuración de sus capacidades, habilidades, expectativas, modos de estar y hacer en el mundo.

Todavía más, el hecho de que se considere que el sexo es una información relevante para identificar a las personas y con ello anticipar la posición social que ocupa, hace que su identificación comporte actuar mediante la aplicación de estereotipos de género. Lo que se traduce en un trato discriminatorio, que por razón de la jerarquía sexista, perjudica a las personas que ocupan la posición mujer”. (Informe final “Cuidado y provisión”: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad” (UAB).

El **análisis de género** se define como “el estudio de las diferencias en las condiciones, necesidades, niveles de participación, acceso a recursos y desarrollo, control de los beneficios, poderes de toma de decisiones, etcétera, entre mujeres y hombres dentro de sus roles asignados de género”.

El análisis de género se debe realizar a todos los niveles, desde las raíces, pasando por niveles intermedios como los servicios de distribución de la ayuda, hasta los niveles políticos más altos, y a través de todos los sectores y programas de cooperación al desarrollo. Ni las mujeres ni los hombres conforman un grupo homogéneo.

“La **integración de género** es el proceso de evaluación de las implicancias de cualquier acción planificada para mujeres y varones, incluidas la legislación, las políticas, o los programas, en cualquier área y a todo nivel.

Es una estrategia para hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como las de varones, sean parte integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de modo que mujeres y varones se beneficien por igual, y la inequidad no sea perpetuada. La meta final de la integración es alcanzar la igualdad de género”.

(Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, julio de 1997).

“**Empoderamiento**” es el proceso gradual de generar y fortalecer la capacidad de ejercer control sobre tu propia vida. Mejora la capacidad de organización y decisión individual y colectiva, y conduce a una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

Según la consultora de género Sara Longwe en conciencia de género, ha creado un marco de empoderamiento para la mujer, esencial para la formulación en programas sensibles en función de género:

- ▶ **Bienestar:** bienestar material.
- ▶ **Acceso:** a recursos, actividades, beneficios.
- ▶ **Concientización:** convencimiento de la igualdad de los sexos (posibilidad, necesidad de...)
- ▶ **Participación:** igualdad en proceso y formulación de toma de decisiones.
- ▶ **Control:** igualdad de control sobre recursos, beneficios y su manipulación.

El enfoque de "**Marco Lógico**" es una herramienta analítica para la planificación y gestión de proyectos orientada por objetivos, cuyo fin es satisfacer un conjunto de necesidades concretas a través de la aplicación de una serie de técnicas que ponen en juego un determinado número de recursos para obtener ciertos beneficios.

EVALUACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

Antes de comenzar a trabajar con Enfoque de Género sería una buena idea examinar la capacidad institucional de la organización u ONG en términos de igualdad de género y capacidad de distribución de la integración de la perspectiva de género.

Algunos de estos ejemplos de preguntas pueden ayudar a la evaluación de la capacidad organizativa en términos de género:

¿Tiene la organización una política de género declarada?

¿Demuestran los altos cargos un compromiso con la política de género?

¿Hay una representación equilibrada de mujeres y hombres en los altos cargos? ¿Y en todos los niveles del personal?

¿Se recopilan sistemáticamente datos desagregados por sexo?

¿Ha llevado a cabo la organización un análisis de género anteriormente?

¿Cuenta la organización con procedimientos claros para la integración de las preocupaciones en materia de género en los proyectos?

¿Ha seguido el personal de la organización alguna formación en materia de género?...

PARA LA INTEGRACIÓN TRANSVERSAL EN ENFOQUE DE GÉNERO:

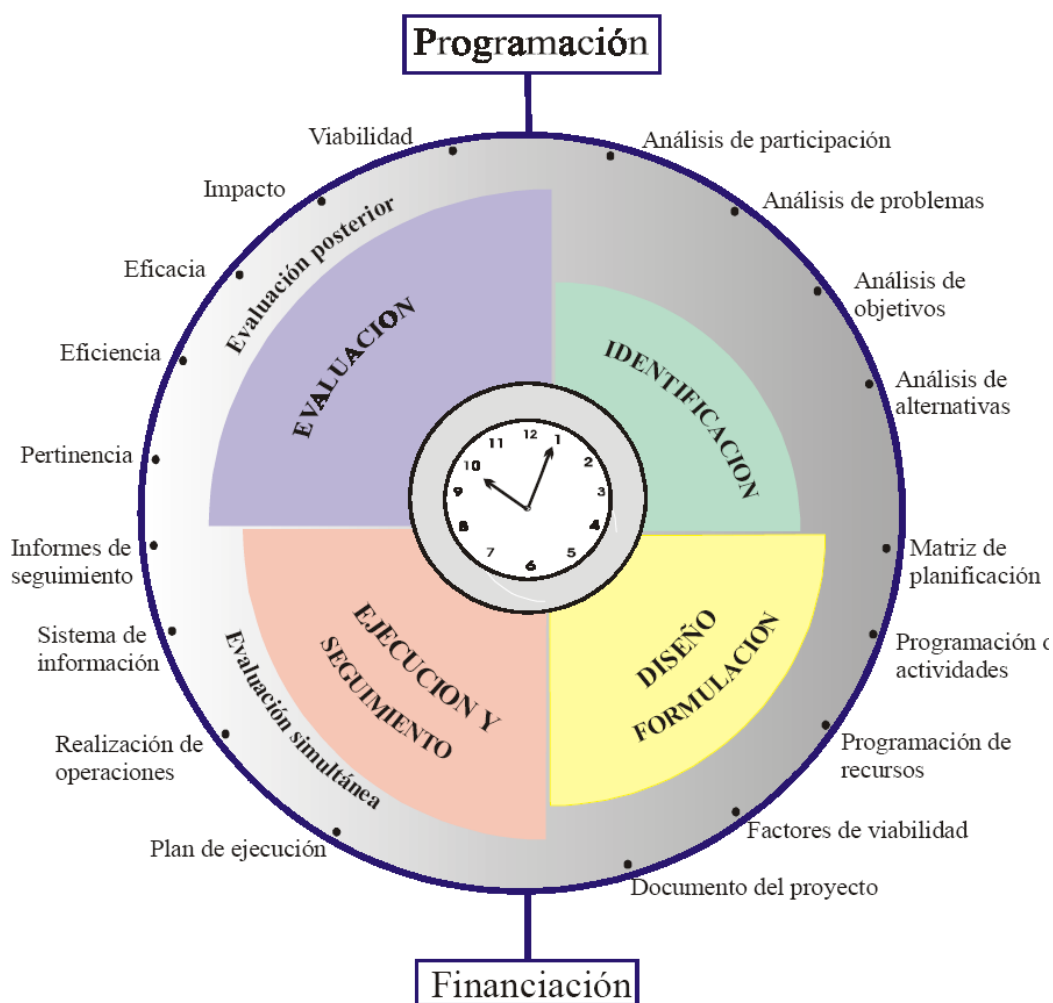
Para integrar de forma transversal la igualdad de género en actividades y programas de cooperación al desarrollo es necesario seguir ciertos puntos o guías de referencia generales desde el inicio del proyecto:

- Debemos realizar estadísticas desagregadas por sexo y obtener información cualitativa sobre la situación de las mujeres y los hombres en la población donde vamos a trabajar.
- Llevaremos a cabo un análisis de género relacionado con la división genérico-sexual del trabajo, del acceso y control de recursos materiales e inmateriales, de las bases legales para la igualdad/desigualdad de género.
- No olvidar los compromisos políticos con respecto a la igualdad de género, la cultura, las actitudes y los estereotipos que puedan influir en todas estas cuestiones.
- El análisis de género de una propuesta de un programa nos debe revelar si se han contemplado o no objetivos de igualdad de género en la idea inicial, si la actividad planeada contribuirá o no a cuestionar las desigualdades ya existentes, y si existen cuestiones de género que no se han tratado.
- Durante las fases de identificación y formulación, el análisis de género contribuye de manera muy importante a identificar los puntos de entrada para acciones, que se necesitarán para alcanzar los objetivos de igualdad de género.
- Un sistema de seguimiento y evaluación sensible a las cuestiones de género debe también comenzar en la fase de diseño, incluyendo indicadores que midan el grado en que se han logrado los objetivos de igualdad de género y se han conseguido cambios en las relaciones de género.

REALIZACIÓN DEL MARCO LÓGICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Requiere indicadores y fuentes de verificación sensibles al género para asegurar que dicha perspectiva se haya integrado de forma transversal en todo el proyecto y pueda ser valorada durante el seguimiento y la evaluación. (Se da por hecho en esta guía que se conoce la metodología de Marco Lógico)

La herramienta del marco lógico con perspectiva de género contiene preguntas relativas al género que deberían plantearse en todas las etapas de preparación del marco lógico para asegurar que se preste atención a la igualdad de género sobre todo en el Análisis y la Planificación. Ambas se llevan a cabo progresivamente durante las fases de identificación y formulación del ciclo del proyecto. No se puede diseñar un marco lógico desde un enfoque de género sin los resultados desagregados de la fase de análisis.



PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ANÁLISIS DE PROBLEMAS

Un análisis de los problemas identifica los aspectos negativos de una situación existente y establece las relaciones de causa y efecto entre los problemas identificados. Pueden identificar estos aspectos negativos desde el punto de vista tanto del hombre como de la mujer.

Hay que tener en cuenta que las actividades del análisis de los problemas, garanticen que las voces de las mujeres son incluidas en el análisis de los problemas identificados.

Para que un proyecto pueda alcanzar sus objetivos (satisfacer las necesidades planteadas) la situación ha de interpretarse conforme a los intereses, responsabilidades y actividades de las partes interesadas, que a menudo tienen **visiones diferentes** de esta misma realidad. Para el análisis de género esta afirmación es particularmente relevante, por ello, su integración en el enfoque de Marco Lógico ayuda a que estas diferentes visiones puedan incorporarse en el proyecto y no queden marginadas.

Para garantizar la igualdad de género en el análisis de los problemas en la identificación y formulación del proyecto, nos debemos preguntar:

- ¿Cuál es /son el/los problema/s? ¿A quiénes afectan estos problemas? ¿Afectan más a mujeres o a hombres?
- ¿Los problemas han sido identificados tanto por mujeres como hombres (o sólo por hombres, o sólo por mujeres)?
- ¿Quién representa a quien a la hora de expresar los problemas conjuntamente? ¿Son estos representantes aceptables tanto para las mujeres como para los hombres representados?
- ¿Cuáles son los diferentes problemas identificados por mujeres y hombres? ¿En qué difieren?
- ¿Pueden las mujeres hablar libremente?
- ¿Qué problemas son el resultado de una división genérica del trabajo o de un acceso desigual a los recursos?
- ¿Qué problemas son compartidos por mujeres y hombres?
- ¿Cuáles son los diferentes problemas identificados por los distintos grupos socioeconómicos? (Siempre distinguiendo entre mujeres y hombres)
- ¿Qué problemas son el resultado de la pobreza o la discriminación? ¿Existen diferencias entre mujeres y hombres?
- ¿Cuáles son las causas del problema? ¿Hay alguna relacionada con cuestiones de género?
- ¿Se pueden vincular las causas del problema con las políticas, los intermediarios (tales como agencias gubernamentales o de servicios) o los factores culturales, económicos, políticos y sociales en la comunidad?
- ¿Hay algún problema relacionado con cuestiones de género? ¿Se han identificado las necesidades prácticas e intereses estratégicos de género?
- ¿Cuáles son las soluciones propuestas? ¿Cuál/es de estas soluciones puede/n ser implementada/s por la comunidad local? ¿Por qué miembros?
- ¿Hay problemas relacionados con el género para los que no se haya identificado ninguna solución?

- ¿Ha habido consenso o desacuerdo (entre mujeres y hombres) a la hora de establecer una jerarquía de las causas y los efectos de los problemas?

Después de todo un análisis sesgado exhaustivo podremos identificar:

- Todas las personas, grupos o instituciones que participan directa e indirectamente y que se benefician o ven influenciados/as por el proyecto o actividad de desarrollo que queremos realizar.

- Los problemas y situaciones detectadas para la realización del Árbol de problemas que nos ayudará a identificar las actividades potenciales para dar soluciones a las necesidades de esas mujeres y hombres identificados.

- Potenciales oportunidades y/o amenazas relativas a hombres, mujeres, la institución misma, los programas, proyectos o actividades.

- Ciertos grupos o personas que deben/son necesarios para la participar en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación utilizando el análisis de género.

- Llegamos a las necesidades básicas (a satisfacer a corto plazo) como agua, vestido, educación, salud...y también llegamos a lograr intereses estratégicos (a satisfacer a largo plazo), relacionados con la mejora de la posición social, la participación, la democracia...

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANIFICACIÓN

La fase de planificación es aquella en la que se prepara la matriz del marco lógico con perspectiva de género. En esta fase se definen y programan las actividades y los recursos requeridos, y se prepara un presupuesto.

Su objetivo es reconocer las desigualdades producidas por la dinámica de las relaciones de género, la forma en que estas inequidades influyen en las posibilidades de actuación y realización de las personas, y con esta base definir acciones correctivas concretas.

Será muy importante identificar las barreras de participación existentes sobre todo en las mujeres.

El cumplimiento del siguiente conjunto de condiciones es necesario para asegurar que la planificación tenga un enfoque de género:

- Reconocimiento expreso de la desigualdad o discriminación.
- La decisión política de la institución (y participación de todas las personas pertenecientes al proyecto con previa sensibilización y formación sobre género) de reconocer que existen desventajas y desigualdades genéricas y que las acciones del proyecto deben contribuir a eliminarlas son el motor de una planificación con enfoque de género.
- Capacidades técnicas en la aplicación del enfoque de género de los recursos humanos involucrados en la planificación.
- Si para la realización de la planificación se requiere la contratación de personal nuevo, se favorecerá a aquellas personas que ya tienen formación en el tema o en su defecto, asegurar su disposición a trabajar con enfoque de género en todas las etapas del proyecto.
- Las diferentes etapas del proyecto son en sí mismas un proceso educativo sobre el enfoque de género. La etapa de diagnóstico permite identificar los problemas y limitaciones principales de mujeres y hombres, toma conciencia de sus capacidades y valora la magnitud de las situaciones identificadas.
- Las acciones que se ejecuten y las decisiones que se tomen deben estar orientadas a impulsar los procesos de autogestión y fortalecimiento comunitario, que no son posibles sin el empoderamiento de las mujeres.

- Las acciones planteadas y ejecutadas pueden contribuir a reforzar las inequidades o bien transformar formas de relación tradicionalmente no equitativas.

- A partir del enfoque de género, mujeres y hombres toman conciencia sobre el origen de las acciones que realizan y sobre esa base, se puede impulsar un proceso de cambio con fundamento en el diálogo y la negociación de prioridades anteriormente invisibles.

Para lograr que realmente lo planificado sea un proceso, se deben combinar y armonizar todas estas condiciones comenzando por ubicar a mujeres y hombres como protagonistas del proceso.

Así vemos como partiendo de las personas y sus necesidades, se concretan los problemas que **ellas y ellos** quieren resolver. Debemos generar un proceso en el que mujeres y hombres puedan identificar sus necesidades de cambio a través de sus sentimientos y su propia cotidianeidad.

Por ello, es indispensable que tanto el diagnóstico como la planificación sean participativos y diferencien las necesidades y los intereses de mujeres y hombres, porque eso permitirá responder a situaciones relevantes para la vida de las personas, que tengan sentido para ellas y ellos.

Estos tienen también ciertas características ambientales, económicas y políticas, que dan particularidades al proyecto y afectan a mujeres y hombres de manera distinta, por lo que debemos determinar claramente un espacio geográfico-poblacional donde enmarcar la planificación, al igual que el tiempo.

La duración del proceso determina el ritmo y el orden de actividades por realizar, así como las posibilidades reales de llevarlas a cabo. Las personas involucradas, mujeres y hombres, disponen de tiempo distinto de acuerdo con las actividades que desarrollen.

Y lo que necesitamos para que el proyecto se desarrolle con normalidad, entrelazando todos los puntos y condiciones del proceso, son suficientes recursos para que sea posible realizarlo.

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La etapa de ejecución supone el momento de aplicación de los resultados del diseño (la identificación) a la acción práctica de cooperación con intención de transformar una determinada realidad basándonos, como en todo su proceso, en perspectiva de género.

Siendo la herramienta de Marco Lógico con la que trabajamos, es conveniente contar con un sólido y contextualizado sistema de seguimiento, que va a favorecer la atención y análisis permanente de la ejecución, conociendo las características y evolución del proyecto o programa en todo momento.

Para ello estableceremos un sistema de seguimiento y evaluación sensible a la perspectiva de género donde supervisaremos:

- ▶ Hay iguales oportunidades de formación y promoción para hombres y mujeres.
- ▶ Hay un acceso equitativo entre hombres y mujeres a los recursos disponibles en el proyecto. Verificar cómo se están distribuyendo los recursos (acceso y control).
- ▶ Las cargas de trabajo del proyecto se distribuyen de forma equitativa entre hombres y mujeres (no se sobrecarga el tiempo empleado en el trabajo a ningún grupo).
- ▶ En los procesos de decisión participan mujeres y hombres de una manera paritaria.
- ▶ El equipo técnico está formado por hombres y mujeres de manera paritaria, lógica y adaptada a las necesidades del proyecto.

REQUISITOS DE LA EVALUACIÓN:

La evaluación, como debe ser en cualquier programa, será previa, simultánea, final y posterior, y sus elementos básicos de atención serán: la pertinencia, eficiencia, eficacia, el impacto y la viabilidad.

Asociada a la elaboración de un robusto sistema de recopilación, análisis y tratamiento de la información, se apoya significativamente en el proceso de seguimiento con las herramientas de análisis de género que hemos ido viendo durante todo el proceso:

- Identificar las necesidades y prioridades de hombres y mujeres.
- Determinar las actividades que realizan hombres y mujeres y cómo participan.
- Establecer quienes se benefician del proyecto y en que proporción.
- Identificar quien tiene el acceso y el control de los recursos.

- Hemos conseguido las metas que queríamos alcanzar con la realización del proyecto.
- Los logros e impactos alcanzados corresponden a los resultados planeados.
- Las personas que participan en la evaluación deben ser representativas de los hombres y mujeres involucrados/as en el proyecto.
- Si la evaluación es externa, ésta debe ser sensible a la incorporación de la perspectiva de género y realizar su estrategia teniendo en cuenta ésta perspectiva.

INDICADORES DE GÉNERO:

Los indicadores de género del proyecto se elaboran en la fase de planificación del mismo, de forma que se irán desarrollando junto al proyecto. Cuando se pongan en marcha las actividades y a medida que se desarrollen, se presentarán sucesivos informes en los que se compararán los progresos y evolución de los indicadores.

Si en las fases anteriores hemos tenido en cuenta la perspectiva de género, todos los indicadores incluirán variables e integrarán datos que contemplen las desigualdades entre los sexos y las diferencias en las necesidades y posible impacto de actuaciones en hombres y mujeres.

Como ya se ha explicado, cualquier intervención puede ser observada desde una perspectiva de género, por lo que los indicadores de seguimiento deberán, asimismo, contemplar esta perspectiva.

UN INDICADOR ES UNA MEDIDA DE LA REALIDAD PERO NUNCA PUEDE ABORDAR TODA LA REALIDAD: ES NECESARIA UNA BUENA SELECCIÓN DE INDICADORES.

Para la elaboración y puesta en marcha de indicadores de género debemos basarnos en la planificación, y la recogida de datos apropiada desagregada por sexo.

Indicadores desagregados por sexo:

Podemos realizar un listado de indicadores básicos cuyo objetivo es analizar la situación de partida, así como un esquema de indicadores concretando diversas áreas de estudio tales como el empleo, la formación y la educación, los usos del tiempo, la participación política y social...

Agruparemos o no los indicadores según los objetivos y propuestas del proyecto. Primero elaboraremos los indicadores de carácter cuantitativo, para determinar después los de carácter cualitativo; por qué y cómo se están produciendo las situaciones de desigualdad en un contexto determinado, y cómo son interpretadas esas situaciones en las comunidades.

Algunos ejemplos de indicadores en el área de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones:

- Porcentaje de mujeres sobre el total de personas que trabajan en los cargos más altos del sector público.
- Mujeres que trabajan en un puesto de concejal.
- Porcentaje de mujeres sobre el total de candidatos a las elecciones parlamentarias más recientes...

Algunos ejemplos de indicadores relacionados con la situación de hombres y mujeres en el empleo:

- Actividad por sexo y estado civil.
- Evolución de las tasas de ocupación por sexo.
- Ocupación por nivel de estudios terminados y sexo.
- Ocupación por tipo de jornada y sexo.
- Ganancia en euros por grupos principales y sexo.
- Desempleo por sexo y grupos de edad.
- Inactividad por empleo anterior, causa de su finalización y sexo.
- Participación de las mujeres en la formación continua según la categoría profesional...

ANÁLISIS PRESUPUESTARIO DE GÉNERO DE UN PROGRAMA:

Un análisis presupuestario de género debe analizar por ejemplo, este tipo de cuestiones:

- ¿Son los recursos adecuados para alcanzar la igualdad de género?
- ¿Se han diseñado las actividades para que se adecuen tanto a las necesidades de los hombres como de las mujeres, o para que se adecuen a las necesidades específicas de alguno de los dos grupos?
- ¿Se han distribuido los resultados de forma justa entre hombres y mujeres, y alcanzan los resultados específicos de género?...

Los presupuestos sensibles al género proporcionan mecanismos para:

- Aumentar la transparencia y la responsabilidad en el proceso de presupuestación general centrándose en a dónde se dirigen los gastos y quién se beneficia de ellos.
- Aumentar el interés de los programas gubernamentales por los grupos desfavorecidos y en particular por las mujeres, intentando desagregar la forma en que se distribuye el gasto público entre hombres y mujeres o entre los diferentes grupos, combinando la asignación de gastos con información sobre estudios de los hogares.
- Garantizar que los gobiernos se responsabilicen y mantengan los compromisos internacionales de promoción de la igualdad de género.
- Aumentar el potencial del gobierno para transformar las desigualdades de género.
- Tratar más activamente problemas como el bajo nivel de salud tanto en hombres como en mujeres, los bajos niveles de alfabetización, la elevada tasa de mortalidad materna y la baja cuota de participación femenina en la política y la economía.

CONCLUSIONES

A lo largo de estas páginas se ha hablado de cuestiones que pueden parecer obvias: si se habla de cooperación al desarrollo, se hace referencia al desarrollo de todas y todos.

Si hablamos más específicamente de desarrollo humano tendremos que pensar en estas cuestiones: ¿Tenemos en cuenta a toda la humanidad, mujeres y hombres, niñas y niños, ancianas y ancianos? ¿Se ha denunciado, se ha reconocido, se han impulsado medidas políticas, económicas, legales, tanto locales, nacionales como internacionales para combatirla? ¿Qué está ocurriendo en la práctica? ¿Existe verdadera voluntad política para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus formas y manifestaciones?

La ampliación de las oportunidades es uno de los principales objetivos de las intervenciones con enfoque de género: ello implica promover una mejor participación en la determinación de necesidades de las y los implicados, es decir, un mayor cuidado del proceso y las metodologías aplicadas. Como ya se ha expuesto anteriormente, estas necesidades pueden llegar a ser muy diferentes para los hombres y las mujeres.

Desgraciadamente, todavía la voluntad política no se traduce suficientemente en acciones específicas, en inversión relevante, o en apuesta real por el cambio ya que:

- Existen manuales y guías que no se acercan a la asimilación personal de la importancia del trabajo en género.
- No se está poniendo en marcha la teoría sobre indicadores, metodologías...
- No se transversaliza en realidad, la clave no está en incorporar el enfoque de género en procedimientos de trabajo, estructuras, acciones ya formuladas, sino en trabajar por el cambio de procesos, estructurar formas de analizar la realidad de forma distinta desde los principios de justicia social, equidad y derechos „humanos“ y no del hombre, tal como se ha explicado, proponer el enfoque de género desde el mismo instante de la idea y el objetivo del proyecto y en todas sus partes.
- Falta trabajo de incidencia política y de comunicación y coordinación entre las distintas instancias implicadas en impulsar procesos de desarrollo...

Ante esta situación, es imprescindible para llegar a nuestro objetivo:

- La asignación de responsabilidad, competencia y recursos: crear unidades específicas de género operativas.
- Asignar personal formado y recursos de consultoría específicos en la materia.
- Promover programas de formación, investigación y sensibilización adecuados y permanentes.

- Conocer mejor la realidad de género de los países con los que se coopera.
- Maximizar la influencia de los gobiernos nacionales e instituciones públicas: Ej. reforzar los requisitos de género en contratos y subvenciones...
- Una cooperación internacional que ponga el énfasis en la necesidad de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres en la formulación de políticas, en las metodologías para la planificación, seguimiento y evaluación, en las estructuras institucionales y en los procesos de toma de decisión.
- No tener miedo a las dificultades que plantea el trabajo de género en determinados países (sobre todo los musulmanes), donde no sería posible trabajar género por tratarse de una cultura donde las mujeres experimentan un alto grado de exclusión o discriminación económica, política, jurídica, social y cultural. Comunidades muy patriarcales y cerradas respecto de los progresos en materia de igualdad de oportunidades pueden suponer obstáculos o desafíos aún mas complicados que mengüen los márgenes de maniobra de la cooperación hacia la equidad de género.
- Asimismo, es esencial que se desarrolle una relación más transparente y de mayor apertura al diálogo entre ONG e instituciones públicas, y que asuman su responsabilidad para trabajar con un enfoque de género desde la práctica y en sus propias organizaciones.

Hay que seguir luchando por la equidad entre mujeres y hombres. De la teoría a la práctica aún queda un largo camino por recorrer. Se trata de coherencia, de desarrollo humano y de justicia social, no olvidemos que están en juego las vidas, sueños, y futuro de más del 50% de la población mundial.

BIBLIOGRAFÍA:

_ Guía para la integración de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo de la CE.

_ "Si lo organizamos lo logramos, planificación de proyectos desde la equidad". Cecilia Alfaro Quesada 1999.

_ One Hundred Words for Equality, op. cit.

_ Un autre genre de développement. Un guide pratique sur les rapports femmes-hommes dans le développement, CCCI/Match/Acoqi, Québec, 1991.

_ Conclusiones Convenidas de ECOSOC 1997/2.

_ La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. (CEDAW)

_ Adaptación de Diane Elson, "Hacia una presupuestación de género responsable", presentación de la Conferencia promovida por el Gobierno belga y organizado por UNIFEM/OCDE/El Consejo de Ministros Nórdico/Secretaría de la Commonwealth/CIID, Bruselas, 2001.

_ Sin morir en el intento. Experiencias de planificación en el desarrollo. NOVIB. Red entre mujeres. Lima, Perú. 1994. Barrig, M. y Wehkamp, A.

_ Clara Urbano Molina. IEPALA (Instituto de Estudios Políticos de América Latina y África)

_ Un resumen de la teoría que sustenta el método de Marco Lógico. KARI ÖRTENGREN, Septiembre 2005.

_ Género en la Cooperación al Desarrollo: una mirada a la desigualdad. Giulia Tamayo, Ana Delso, Irene López, Natalia Navarro y Ana Lydia Fdez- Layos. ACSUR, Las Segovias. Madrid. 2003.

_ Organización IEPALA. Perspectiva de Género en la Cooperación al Desarrollo II. Cándida Gago, Clara Urbano.

_ COSUDE (Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación), Igualdad de género en práctica: Un manual para la COSUDE y sus contrapartes.

_ Banco Mundial, Gender-sensitive HIV/AIDS indicators for monitoring and evaluation. Tabla de datos, julio 2003.

_ Mujeres de la ONG Mugarik Gabe Nafarroa.